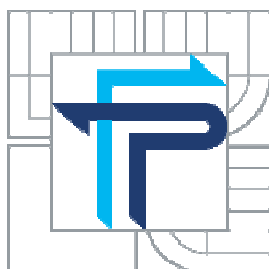


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ZLÍN

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF ZLÍN

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. MARTIN TRLIDA

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDEK MIKULEC, CSc.

BRNO 2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Trlida Martin, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Zlín

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the District of Zlín

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. Filozofická fakulta, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HORÁKOVÁ, M., HORA, O., VYHLÍDAL, J. Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2010. 85 s. ISBN 978-80-7416-056-1.

NEKOLOVÁ, M. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1.

TVRDÝ, L. Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2008. 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

doc. Ing. Tomáš Meluzin, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 14.05.2012

Abstrakt

Tato práce se zaměřuje na návrh opatření, které povedou ke snížení nezaměstnanosti v okrese Zlín. Nejdříve je nezaměstnanost analyzována podle jednotlivých skupin obyvatelstva a zjišťují se problémy tohoto trhu práce. Na základě analýzy budou předloženy návrhy na snížení nezaměstnanosti, které budou zaměřeny především na ohrožené skupiny obyvatelstva.

Abstract

This thesis is focusing on suggestions, which will lead to decrease in unemployment in the district of Zlín. Unemployment is analysed by individual groups of population first and then are found out the problems of this labour market. Based on the analysis will be presented proposals to reduction of unemployment, which will be focused mainly on endangered groups of population.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce,

Key words

Unemployment, unemployment rate, labour market, active labour market policy, labour office

Bibliografická citace

TRLIDA, M. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Zlín*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 87 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc..

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 24. května 2012

.....

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu diplomové práce panu doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc. za jeho čas věnovaný konzultacím a za cenné připomínky, kterými přispěl k vypracování této práce. Dále bych chtěl poděkovat panu Mgr. Petrovi Janíčkoví řediteli krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně za poskytnuté informace a materiály, které mi pomohly při zpracování této práce.

Obsah

Úvod	11
Definice problému a cíle diplomové práce	15
1 Teoretická východiska	16
1.1 Trh práce	16
1.2 Nabídka na trhu práce	16
1.2.1 Pracovní doba.....	16
1.2.2 Participace pracovní síly.....	17
1.2.3 Imigrace.....	18
1.3 Poptávka na trhu práce.....	18
1.4 Rovnováha na trhu práce	19
1.5 Nezaměstnanost	20
1.6 Měření nezaměstnanosti	20
1.7 Důsledky nezaměstnanosti.....	21
1.8 Druhy nezaměstnanosti.....	22
1.8.1 Frikční nezaměstnanost	22
1.8.2 Strukturální nezaměstnanost.....	23
1.8.3 Cyklická nezaměstnanost.....	23
1.8.4 Sezónní nezaměstnanost	23
1.9 Dobrovolná nezaměstnanost	24
1.10 Nedobrovolná nezaměstnanost	25
1.11 Inlace a nezaměstnanost	27
1.11.1 Phillipsova křivka v krátkém období	27
1.11.2 Míra nezaměstnanosti nezvyšující inflaci	28
1.11.3 Dlouhodobá Phillipsova křivka	28
1.12 Politika zaměstnanosti	29
1.12.1 Pasivní politika zaměstnanosti	30
1.12.2 Aktivní politika zaměstnanosti	31
1.13 Flexibilita a ochrana trhu práce.....	31
2 Analýza současného stavu	34
2.1 Nezaměstnanost v Evropské unii	34

2.2	Nezaměstnanost v České republice.....	37
2.3	Nezaměstnanost v okrese Zlín	41
2.3.1	<i>Vývoj míry nezaměstnanosti</i>	41
2.3.2	<i>Volná pracovní místa a počet uchazečů</i>	42
2.3.3	<i>Nezaměstnanost podle pohlaví</i>	44
2.3.4	<i>Nezaměstnanost podle věku</i>	45
2.3.5	<i>Nezaměstnanost podle vzdělání</i>	46
2.3.6	<i>Volná pracovní místa podle vzdělání.....</i>	47
2.3.7	<i>Nezaměstnanost podle délky evidence</i>	49
2.3.8	<i>Nezaměstnanost absolventů a mladistvých.....</i>	50
2.3.9	<i>Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením</i>	51
2.3.10	<i>Zaměstnanost cizinců.....</i>	52
2.4	Politika zaměstnanosti v okrese Zlín	53
2.4.1	<i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....</i>	54
2.4.2	<i>Souhrn APZ.....</i>	58
2.5	SWOT analýza okresu Zlín.....	60
3	Návrhy na snížení nezaměstnanosti v Okrese Zlín	62
3.1	Průmyslová zóna Lukov	62
3.2	Vědeckotechnický park ICT	63
3.3	Investiční akce v letech 2012 – 2013	64
3.4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob nad 50 let.....	67
3.5	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných.....	68
3.6	Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů.....	69
3.7	Návrhy na snížení nezaměstnanosti OZP	70
3.8	Návrhy v oblasti APZ	71
3.8.1	<i>Veřejně prospěšné práce</i>	71
3.8.2	<i>Společensky účelná pracovní místa</i>	72
3.8.3	<i>Chráněné pracovní dílny a místa.....</i>	73
3.8.4	<i>Rekvalifikace.....</i>	73
3.8.5	<i>Ostatní nástroje</i>	74
3.8.6	<i>Projekty RIP</i>	74
3.9	Souhrn návrhu APZ	75
4	Předpoklady a harmonogram realizace	77

Závěr	78
Seznam literatury	81
Seznam zkratk.....	85
Seznam obrázků.....	86
Seznam grafů	86
Seznam tabulek.....	87
Seznam příloh	87

Úvod

Úřady práce v současné době procházejí velkou reorganizací. Tato reorganizace mění fungování úřadů práce, ze kterých se stávají pouze kontaktní pracoviště. Na základě zákona č. 73/2011 Sb. vznikl Úřad práce České republiky, který má sídlo v Praze. Jeho nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nově vzniklo 14 krajských poboček a součástí těchto krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Moji diplomovou práci zpracovávám pro krajskou pobočku ve Zlíně, která má ve svém obvodu okresy Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín. Součástí krajské pobočky ve Zlíně je 13 kontaktních pracovišť.

Původní Úřad práce ve Zlíně byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 25. září 1990. Jednalo se o organizaci s právní subjektivitou, která nebyla zapsána v obchodním rejstříku. Na konci téhož roku tvořilo činnost úřadu 33 zaměstnanců, přičemž v evidenci se nacházelo 309 uchazečů o zaměstnání. V následujícím roce došlo ke zřízení prvních detašovaných pracovišť v Otrokovicích, Slavičíně a Valašských Kloboukách. V rámci úřadu práce vzniká nejdříve poradna zaměřená na pracovní-právní poradenství a rovněž vzniká poradna pro začínající podnikatele. Následně byla zřízena služba informací o volných pracovních místech na telefonní smyčce a úřad práce začal vyřizovat první žádosti českých občanů o zaměstnání v Německu. Jen v prvním měsíci podalo žádost o práci v Německu 150 občanů. Ještě téhož roku začíná úřad práce zřizovat ve spolupráci s firmami asistentská a praktikantská místa.

K 31. 12. 1991 bylo v evidenci úřadu práce 2232 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti činila 1,97 %. V tomto období byl okres Zlín na 4. – 5. místě v zemi z hlediska nejnižší míry nezaměstnanosti. Současně bylo z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti vytvořeno 1420 pracovních míst. V následujícím roce vzniklo z iniciativy Úřadu práce ve Zlíně Regionální poradenské a informační centrum a informační středisko pro absolventy škol všech stupňů a mladistvé do 18 let. Aktivní politika zaměstnanosti vytvořila k výše uvedenému datu 3040 pracovních míst a míra nezaměstnanosti okresu byla na konci roku pouhých 1,13 %.

V roce 1993 došlo k oddělení pracovního trhu Slovenské republiky a vznikla tím nová agenda evidující zaměstnance z tohoto státu, kteří pracují na území České republiky. Úřad práce ve Zlíně začíná v tomto čase zprostředkovávat práci i občanům, kteří nemohou nebo nechtějí být v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Tehdejší budova úřadu práce na třídě Tomáše Bati se stávala v mnohém nevyhovující, proto začala stavba současné budovy na ulici Čiperova nedaleko od původního objektu. V roce 1994 pokračovala stavba nové budovy a za tento rok byly poprvé vynaloženy vyšší finanční prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti než na aktivní politiku zaměstnanosti. Dne 24. července 1995 zahájil úřad práce svou činnost v nově postavené budově a trend snižování prostředků vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti pokračuje i v tomto roce. V květnu roku 1996 se uskutečnil 1. okresní Trh pracovních příležitostí ve Zlíně, na který přišlo hledat práci přes 1 500 občanů. V průběhu roku 1997 došlo na základě ekonomických opatření vlády k zastavení aktivní politiky zaměstnanosti, přestože významný regionální zaměstnavatel Svit propustil 700 zaměstnanců.

V roce 1998 se detašované pracoviště v Otrokovcích stěhuje do budovy polikliniky. V těchto letech docházelo k postupnému zvyšování nezaměstnanosti v regionu a v některých územních částech nezaměstnanost přesahuje 10 %. V roce 2000 zahájilo svou činnost Centrum bilanční diagnostiky, které bylo součástí poradenského odboru. V následujícím období docházelo k pozvolnému nárůstu evidovaných uchazečů o zaměstnání a objevovaly se desítky volných pracovních míst, o které nebyl mezi uchazeči o zaměstnání zájem. Míra nezaměstnanosti v regionu byla v těchto letech často nejvyšší v kraji.

V čele Krajské pobočky Úřadu práce je ředitel, který představuje nejvyšší stupeň vedení. Dále následuje nižší úroveň vedení, kterou tvoří níže uvedené organizační celky. Organizační struktura úřadu – viz Příloha č. 1.

- Kancelář krajské pobočky
- Oddělení zaměstnanosti
- Oddělení kontrolně právní
- Oddělení nepojistných sociálních dávek
- Kontaktní pracoviště

V čele každého oddělení je vedoucí a hlavním úkolem těchto oddělení je integrovat práci nižších organizačních celků. Nejnižší organizační celky byly v minulém období přejmenovány na referáty s výjimkou oddělení ekonomické a vnitřní správy. Pracovní náplň oddělení a referátů – viz Příloha č. 2.

Je vhodné zmínit, že reorganizování této části státní správy v současné době stále probíhá. Ačkoliv jsou někteří zaměstnanci součástí krajské pobočky, často je místo výkonu jejich práce některé z kontaktních pracovišť sídlící v jednom z okresních měst. Největším problémem současné restrukturalizace je to, že probíhá při normálním fungování těchto organizací, které nemohou přerušit svou činnost. Lidé musí mimo reorganizačních povinností zvládnout své běžné pracovní povinnosti. V mnoha případech je současný pracovní fond pracovníků krajské pobočky a kontaktních pracovišť nedostatečný pro provedení změn takového rozsahu. Zaměstnanci absolvují v současné době celou řadu školení, aby byli na jednotlivé změny připraveni.

Vedle reorganizačních školení absolvují zaměstnanci krajské pobočky standardně školení, kterými se snaží vedení udržet vysokou kvalitu jejich práce. V mnoha případech je výběr kurzu na samotných pracovnících, přičemž je nutné vybírat školení podle charakteru činnosti, které jednotlivý zaměstnanec vykonává. Objem kurzů, které pracovníci během let absolvovali je velký. Většina z nich absolvovala: syndrom vyhoření, právní minimum, školení BOZP, školení řidičů, základy trhu práce, ekonomické minimum, nový zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

Zaměstnanci krajské pobočky dosud pracují s informačními programy Okpráce a Arsyst. Nasazení těchto programů v současné formě pro krajskou pobočku skončí a je nutné pracovníky na tyto změny připravovat. Současný objekt úřadu práce byl koncipován pro hladinu nezaměstnanosti na úrovni 8 %. Nezaměstnanost v okrese v posledních obdobích přesahovala tuto hodnotu. Navíc v současné době dochází k přesouvání některých zaměstnanců do krajské pobočky. Zmíněné skutečnosti vedou k situaci, kdy sdílení jedné kanceláře třemi lidmi není žádnou výjimkou, proto je současná budova podle názoru pracovníků nevyhovující.

Úřad práce není schopen pokrýt všechny žádosti o rekvalifikace uchazečů, tak aby zajistil účelné vynakládání státních prostředků. Někteří žadatelé o zaměstnání,

kteří požádají o rekvalifikaci, nemají vhodné vstupní vzdělání nebo jiné předpoklady, aby tento kurz vedl k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. V současné době je v okrese velké množství uchazečů o zaměstnání, které je možné považovat za dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobě nezaměstnaným se stává žadatel o práci v momentě, kdy je v evidenci kontaktních pracovišť déle než 5 měsíců. Vzhledem k výše uvedeným problémům zaměřuji svou práci na kontaktní pracoviště Zlín.

Definice problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost je v současné době velmi aktuální problém, který výrazným způsobem ovlivňuje veřejné finance. Tento problém se týká celé společnosti, protože podstatným způsobem ovlivňuje i výkon ekonomiky. Ztráta pracovního místa může v průběhu života potkat každého člověka a především ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti jsou dopady na kvalitu života velmi citelné. Vždy nejde o problémy centrální, ale často se může jednat pouze o poruchu regionální, kterou je možné různými způsoby stimulace ovlivnit samostatně.

Cílem diplomové práce je předložit návrhy, které budou pozitivním způsobem ovlivňovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín. Míra nezaměstnanosti tohoto okresu není vysoká a tento region nepatří mezi tradiční ohrožené oblasti. Je však důležité řešit situaci na trhu práce kontinuálně a neustále ovlivňovat vývoj, aby se v tomto regionu dařilo dlouhodobě udržet současný stav nebo se dokonce podařilo v dalších letech míru nezaměstnanosti snižovat.

1 Teoretická východiska

1.1 Trh práce

Trh je sféra ekonomiky, prostřednictvím které se realizuje směna mezi nabízejícím a poptávajícím. Základním motivem směny je užitečnost zboží pro poptávajícího. Na základě fungování tržního mechanismu dochází ke vzniku ceny. Cenu zboží je možné brát jako ukazatel poměru mezi nabídkou a poptávkou. Pokud dojde ke změně tohoto poměru mezi nabídkou a poptávkou, dochází ke změně ceny. Trhy je možné rozlišovat podle mnoha hledisek, ale základní rozlišení je dle velikosti a podle předmětu směny. Trh může nabývat různých velikostí od malých regionálních trhů až po velké světové trhy. Stejně tak předmět směny může být různý, ale pro tuto diplomovou práci se dále vymezíme už pouze na trh práce.

Stejně zákonitosti jako pro ostatní trhy platí i pro trh práce, který je ovšem v určitých ohledech specifický. Základní zvláštnost tohoto trhu je předmět směny, který neexistuje sám o sobě, ale je nutné ho vytvořit produktivní lidskou činností. Nabídku práce na tomto trhu představují domácnosti, které mají zájem prodávat svou práci. Poptávku na tomto trhu představují společnosti, které pro svou činnost potřebují najímat lidskou práci. (4)

1.2 Nabídka na trhu práce

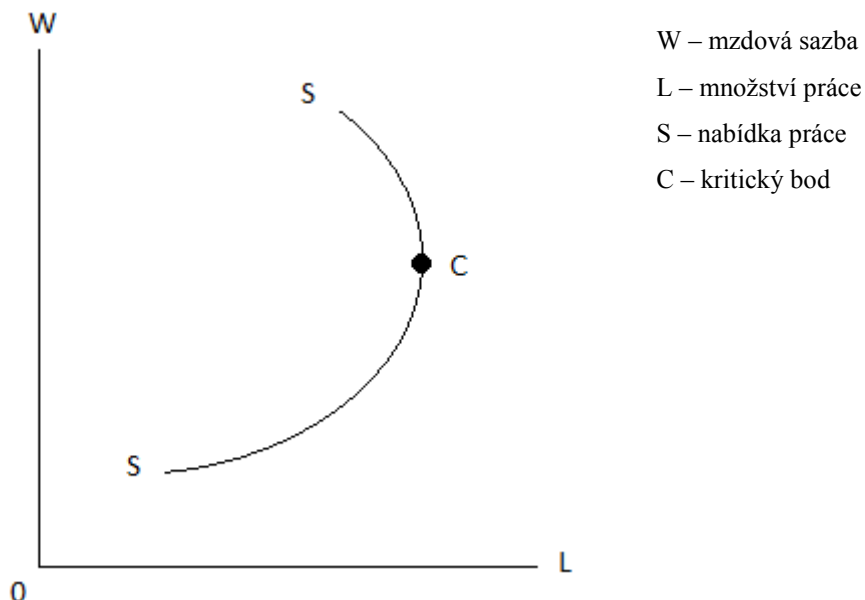
Nabídka práce označuje množství hodin, které jsou lidé ochotni pracovat. Nabídka práce má tři hlavní faktory, kterými jsou pracovní doba, participace pracovní síly a imigrace.

1.2.1 Pracovní doba

Někteří lidé mají zaměstnání s pružnou pracovní dobou, ale nejvíce lidí má pracovní dobu s pevnou pracovní dobou a nemají velký prostor pro ovlivňování její délky. Většina lidí se však může rozhodnout, kolik hodin odpracuje za svůj život.

Na grafu 1 je tvar křivky nabídky, kde vidíme, jak křivka nabídky nejprve roste vpravo nahoru a následně se v kritickém bodě C začíná znovu ohýbat zpět. Na zaměstnance, který se rozhoduje kolik hodin odpracuje, působí důchodový a substituční efekt.

V případě substitučního efektu zaměstnanec při zvýšení mzdy preferuje práci. Na základě tohoto efektu je každá hodina práce lépe placená a současně každá hodina volna je dražší, proto zaměstnanec má motivaci k práci.



Graf 1: Nabídka práce
Zdroj: Zpracováno podle (8)

V případě důchodového efektu jsou motivy zaměstnance jiné. Při zvýšení mzdy je vyšší i důchod zaměstnance. S vyšším příjmem si zaměstnanec bude chtít kupovat více statků a služeb a bude si chtít dopřávat více volného času. Neexistuje jednoznačná odpověď, jaký efekt je silnější, protože vždy záleží na konkrétní situaci. Na grafu 1 dochází až do bodu C ke zvýšení nabídky práce při zvýšení mzdové sazby. To znamená, že převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem. Od bodu C naopak s růstem mzdové sazby dochází k poklesu nabídky práce, proto od bodu C výše převládá důchodový efekt nad substitučním efektem.

1.2.2 Participace pracovní síly

Vyjadřuje se pomocí míry participace pracovní síly. Jedná se o procentuální podíl pracovní síly, která je zaměstnaná nebo hledá práci. Mezi nejdramatičtější projevy participace patří příliv žen do pracovní síly. Podíl žen, které jsou zaměstnané nebo aktivně hledají práci, vzrostl z 34 % v roce 1950 na 60 % v roce 2002. Důvodem této změny může být zvýšení reálných mezd, ale je zřejmé, že změnu takového rozsahu

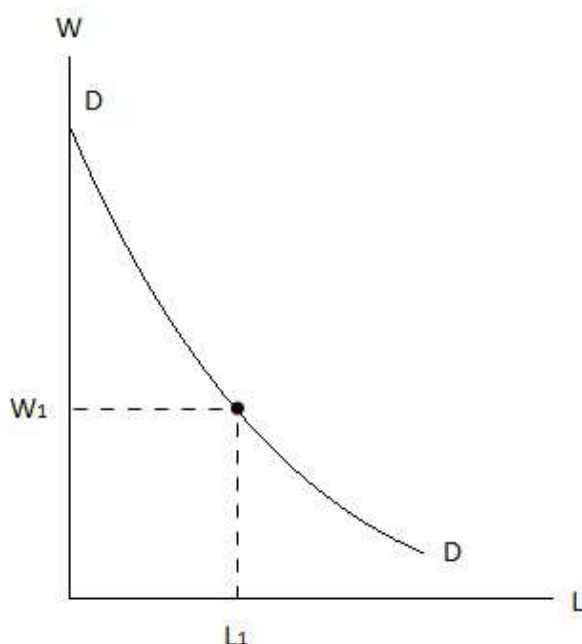
pouze ekonomickými faktory vysvětlit nelze. Naopak dochází ke snižování míry pracovní participace u mužů z 86 % na 77 %. Podle většiny studií je nabídková křivka zpětně zakřivená a tedy důchodový efekt převažuje nad substitučním efektem.

1.2.3 Imigrace

Nabídku práce významným způsobem ovlivňuje i imigrace do konkrétní země. Příliv legálních imigrantů je ve většině zemí kontrolován složitým systémem kvót. Tento systém zpravidla zvýhodňuje vysoce kvalifikované pracovníky a pracovníky z oborů, ve kterých je nedostatek pracovní síly na konkrétním trhu. (8)

1.3 Poptávka na trhu práce

Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Firma bude najímat dodatečné zaměstnance až do bodu, kdy příjem z mezního produktu práce bude roven nákladům na získání práce.



W – mzdová sazba
L – množství práce
D – poptávka po práci
 W_1 – Mzdová sazba při množství
poptávané práce L_1
 L_1 – poptávané množství práce při
mzdové sazbě W_1

Graf 2: Poptávka po práci

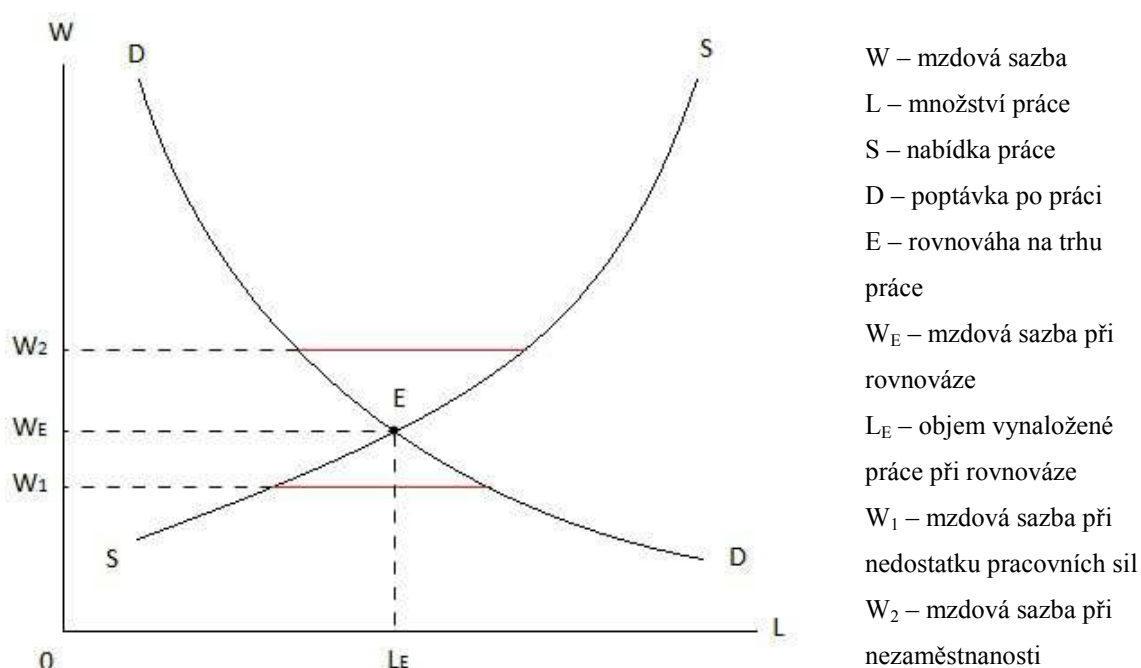
Zdroj: Zpracováno podle (8)

Křivka příjmů mezního produktu práce je stejná jako poptávková křivka firmy po práci. Součtem všech individuálních poptávkových křivek na trhu vznikne tržní poptávková křivka. Na poptávku po práci má vliv i využití ostatních výrobních zdrojů, velikost

zálohovaného kapitálu a kvalita používané technologie. Při používání neefektivních výrobních technologií nebo při ruční výrobě je poptávané množství práce vysoké. Naopak při používání vyspělých výrobních technologií je poptávané množství práce výrazně nižší, ale tato práce musí být vysoce kvalifikovaná. Poptávka po práci závisí na poptávce po statcích a službách, proto se bude i cena práce odvozovat od ceny statků a služeb. (9)

1.4 Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na trhu práce dochází, pokud se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzdová sazba vedoucí k rovnováze na trhu práce se označuje jako rovnovážná mzda. Tržní mechanismus vede trh práce k rovnováze vždy a odchylka od této rovnováhy je považována pouze za přechodnou situaci. Pokud dochází k nerovnováze na trhu práce, vždy postupně dochází k pohybu mzdové sazby, která zde představuje korekční nástroj pro navrácení trhu práce do rovnováhy.



Graf 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: Zpracováno podle (6)

Graf 3 nám znázorňuje utváření rovnováhy na trhu práce, ve které se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Oblast pod bodem rovnováhy představuje nedostatek lidské práce na trhu. Firmy v tento moment nejsou schopny

zajistit potřebné množství lidské práce a mzdová sazba na trhu práce stoupá vzhůru. Tato krátkodobá situace povede k tomu, že lidé budou nabízet více své práce a současně firmy při vyšších nákladech budou hledat cesty, jak by mohly poptávat méně lidské práce. V důsledku působení těchto vlivů bude trh spět k rovnováze a růst mzdové sazby se zastaví. Opačná situace na trhu práce vzniká nad bodem rovnováhy a v grafickém znázornění ji představuje mzdová sazba W_2 . Při této mzdové sazbě je na trhu práce přebytek pracovní síly, který způsobuje mezi uchazeči o zaměstnání velkou konkurenci. V důsledku toho dochází ke snižování mzdy, za kterou jsou zaměstnanci ochotni vykonávat práci. Mzdová sazba bude klesat až do úrovně W_E , kdy nastává rovnováha na trhu práce. (6)

1.5 Nezaměstnanost

Z makroekonomického pohledu vzniká nezaměstnanost kolísáním ekonomiky kolem dlouhodobé vývojové tendence. V průběhu času dochází k výkyvům ve výkonnosti ekonomiky, které představuje snížení skutečného produktu pod potencionální úroveň nebo růst skutečného produktu nad potencionální úroveň. Tyto výkyvy ekonomiky pak vyvolávají změny v úrovni nezaměstnanosti. Každá ekonomika má svou přirozenou míru nezaměstnanosti, která existuje i ve stavu, kdy se skutečný produkt rovná potencionálnímu produktu. Je možné ji považovat za průměr nezaměstnaností v dlouhém časovém horizontu. (1)

1.6 Měření nezaměstnanosti

Za nezaměstnané jsou považovány osoby, které jsou v produktivním věku a nemají placené zaměstnání ani neprovozují živnost. Tyto osoby aktivně hledají práci a jsou ochotny do zaměstnání nastoupit. Tato skupina lidí bez živnosti a zaměstnání tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Nezaměstnanost se vyjadřuje pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. (3)

$$n = N / L * 100$$

n – míra nezaměstnanosti

N – počet nezaměstnaných

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Jedná se o tzv. **registrovanou nezaměstnanost**, protože je zda zahrnuta pouze část populace, která může nastoupit okamžitě do zaměstnání a je evidována na úřadech práce. V České republice zveřejňuje tento typ nezaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí. Český statistický úřad pracuje s tzv. **obecnou mírou nezaměstnanosti**. Tento odhad nezaměstnanosti se provádí podle náhodného vzorku domácností, ve kterých se eviduje počet nezaměstnaných. Obecnou míru nezaměstnanosti používá například Eurostat, který ji používá při publikaci míry nezaměstnanosti v jednotlivých státech Evropské unie.

Při měření nezaměstnanosti je nutné vždy počítat s odchylkou. Na úřadu práce mohou být evidováni uchazeči o práci, kteří ve skutečnosti o zaměstnání nestojí a v evidenci úřadu jsou pouze proto, aby měli nárok na sociální dávky. Dalším faktorem, který může míru nezaměstnanosti zkreslovat, jsou nerealistická mzdová očekávání některých uchazečů o práci. Statistiku dále mohou zkreslovat tzv. odrazení pracovníci. Jedná se o skupinu lidí, kteří chtějí pracovat, ale práci aktivně nehledají, protože jsou přesvědčeni, že žádnou práci nenajdou. Počet odrazených pracovníků se zvyšuje například během hospodářské recese.(9)

1.7 Důsledky nezaměstnanosti

Pro člověka znamená ztráta práce nepříjemnou životní situaci, která má pro něj samotného velké množství negativních důsledků. Je však nutné si uvědomit, že ani pro národní hospodářství se nejedná o efektivní situaci. Nezaměstnaný člověk nevyrábí žádné statky a vysoká nezaměstnanost se musí promítnout ve výši produktu konkrétní ekonomiky. Celková ztráta ekonomiky kvůli nezaměstnanosti se dá vyjádřit pomocí potencionálního produktu. Pokud je v konkrétním hospodářství plná zaměstnanost, pak je celkový výkon této ekonomiky na úrovni potencionálního produktu. V případě nezaměstnanosti však mezi potencionálním produktem a skutečným produktem vzniká produkční mezera. Produkční mezera vyjadřuje ztrátu na celkovém produktu, kterou způsobila nezaměstnanost ve společnosti.

Je důležité si uvědomit, že součástí výrobního procesu jsou zpravidla všechny výrobní zdroje. Pokud není využíván faktor práce, současně to znamená nevyužívání dalších výrobních faktorů, které se tak nemohou zapojovat do výroby. Nezaměstnaný navíc

těžko může tvořit úspory a tím je i hodnota zápůjčního kapitálu nižší. Zaměstnaný člověk platí daně ze svého příjmu a současně tvoří zisky firem, které z těchto zisků také odvádí daně. Naopak nezaměstnaný člověk způsobuje růst státních výdajů. Důležité jsou také škody způsobené nezaměstnaností na lidském kapitálu ve společnosti. Nezaměstnaný postupem času ztrácí přehled o nových trendech v oboru a to časem může vést až k tomu, že přijde o svou kvalifikaci. Postupem času tak nezaměstnaný může přijít o svou investici do lidského kapitálu. (2)

Okunův zákon popisuje vztah nezaměstnanosti a HDP. Na základě zkoumání empirických dat popsal americký ekonom Arthur Okun vztah těchto dvou veličin. Pokud se HDP sníží o 2 % oproti potenciálnímu produktu, současně dochází ke zvýšení nezaměstnanosti o 1 %. (9)

Při aplikování této závislosti je však nutné brát v úvahu i tempo růstu potenciálního i skutečného HDP. Pokud potenciální HDP roste stejným tempem jako skutečný HDP, míra nezaměstnanosti se nemění. Pro snížení nezaměstnanosti je pak nutné, aby růst skutečného HDP byl vyšší než růst potenciálního. (8)

1.8 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost rozdělujeme na několik základních druhů. Každý druh nezaměstnanosti má svou specifickou příčinu vzniku nesouladu poptávky s nabídkou na trhu práce.

1.8.1 Frikční nezaměstnanost

Vznik této formy nezaměstnanosti je způsoben neustálým pohybem pracovní síly na trhu práce. Pro pochopení této formy nezaměstnanosti je vhodné si uvědomit, že na trhu průběžně dochází k rušení některých pracovních pozic a naopak vznikají nová pracovní místa v nově vzniklých firmách. Dále se jedná o jedince, kteří dobrovolně opustí své pracovní místo a hledají lépe placenou pozici. Může se jednat o situace, kdy zaměstnanec odejde ze společnosti kvůli stěhování a hledá práci v novém bydlišti. Do této nezaměstnanosti jsou zařazováni i absolventi škol, kteří vstupují na trh práce a hledají své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost z části způsobuje i nedostatečná informační schopnost trhu o nabízených volných místech. Tuto formu nezaměstnanosti není nutné brát jako závažnou poruchu ekonomiky, protože se v podstatě jedná o neustálé přesouvání pracovní síly. (3)

Podle Samuelsona je možné ve většině případů frikční nezaměstnanost považovat za dobrovolnou nezaměstnanost, protože se jedná o přesun pracovní síly z důvodu lepšího zaměstnání. (8)

1.8.2 Strukturální nezaměstnanost

Zatímco frikční nezaměstnanost představuje v podstatě pouhý přesun pracovní síly a je nevyhnutelná, strukturální nezaměstnanost už je signálem složitější poruchy trhu práce. Základem vzniku této formy nezaměstnanosti je nedostatečná poptávka po produkci některého odvětví ekonomiky. Nedostatečná poptávka po produkci vede k propouštění zaměstnanců a snižování poptávky po pracovní síle v tomto oboru. Pokud některá odvětví klesají a jiná odvětví rostou, dochází ke strukturálním změnám v ekonomice, které zpravidla doprovází i strukturální nezaměstnanost. Pro tuto formu nezaměstnanosti je charakteristické, že propuštěný ze zaměstnání může najít práci v jiném oboru. Strukturální nezaměstnanost může být chápána i v regionálním kontextu, kdy počet volných pracovních míst v konkrétním oboru může odpovídat počtu nezaměstnaných, ale mohou existovat různé překážky k zaměstnání. Typickou překážkou může být komplikované dopravní spojení do zaměstnání nebo drahé bydlení v lokalitě vykonávané práce. Tímto způsobem vznikají regionální rozdíly v nezaměstnanosti na trhu práce. (3)

1.8.3 Cyklická nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti souvisí s hospodářskými cykly ekonomiky. V obdobích krize dochází k poklesu poptávky po produkci firem, které jsou nuceny svou produkci prodávat pod cenou a tím se mohou dostávat do ztráty. Tato situace vede mnohdy k hromadnému propouštění zaměstnanců, kteří pak mají problém získat jiné zaměstnání, protože v období krize je málo volných pracovních míst.

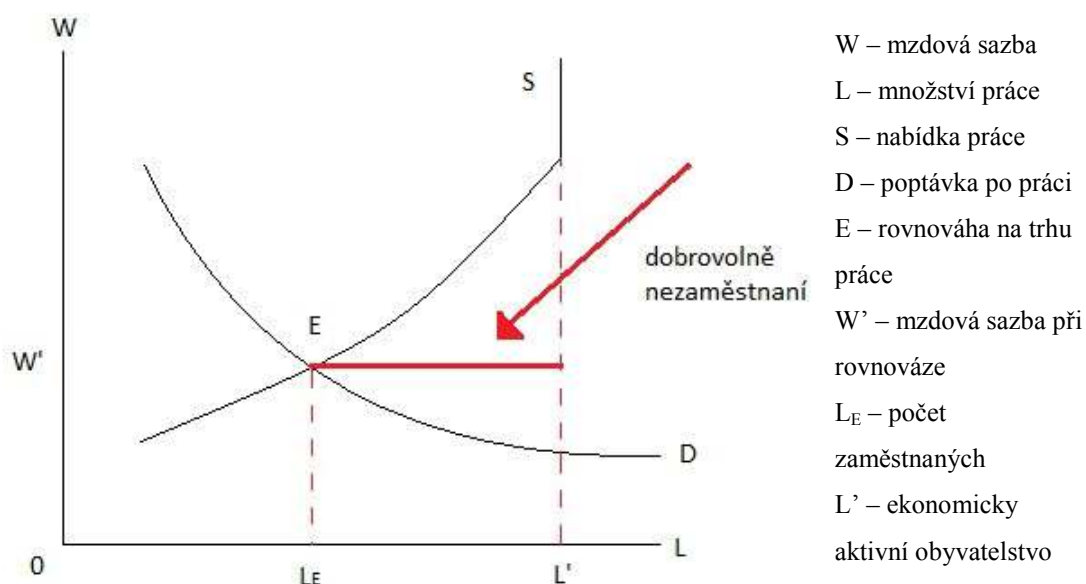
1.8.4 Sezónní nezaměstnanost

Oproti cyklické nezaměstnanosti se sezónní nezaměstnanost zakládá na pravidelném vzniku nezaměstnanosti v některých obdobích roku. Vznik sezónní nezaměstnanosti je zřejmý v některých odvětvích, které jsou závislé na přírodních podmínkách nebo nákupním zvyku spotřebitele. Zatímco v zimě je činnost některých stavebních

fírem v útlumu, v letních měsících stavební firmy přijímají brigádníky a spousta stálých zaměstnanců pracuje velké množství hodin přesčas. (9)

1.9 Dobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně nezaměstnaného je považován člověk, který upřednostňuje volný čas před zaměstnáním. Dobrovolně nezaměstnaný může mít různé nabídky na zaměstnání, ale stále aktivně vyhledává jiné pracovní příležitosti, které mohou být lépe placené nebo jiným způsobem výhodné. Na dokonale konkurenčním trhu by utváření rovnováhy vyústilo ve stav, ve kterém by byla nezaměstnanost pouze dobrovolná. Rovnováha nastává ve stavu, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná, ale jedná se o skupinu, která je ochotná pracovat pouze při vyšší mzdě. Při této výši mzdy pak dobrovolně nezaměstnaný preferuje raději volný čas před zaměstnáním.



Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost

Zdroj: Zpracováno podle (3)

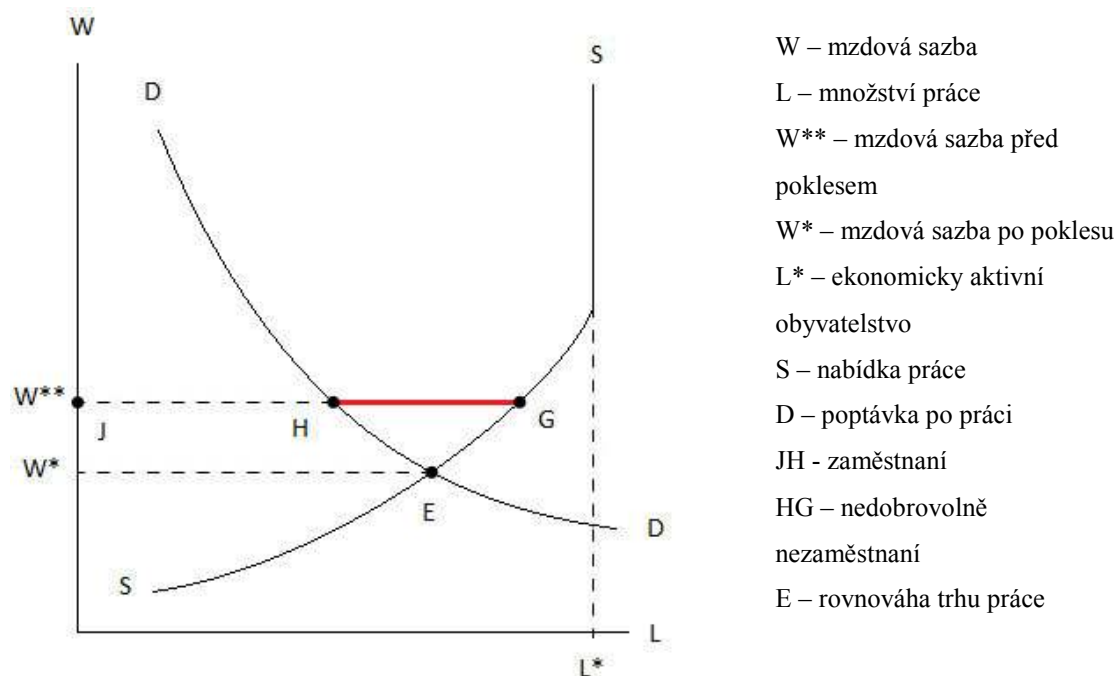
Na grafu 4 vidíme počet zaměstnaných, které znázorňuje úsečka $0L_E$. Úsečka L_EL' představuje počet dobrovolně nezaměstnaných, kteří nejsou ochotni pracovat při mzdě W' . Úsečka $0L'$ představuje celé ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Pojem dobrovolná nezaměstnanost je často používán pro označení situace, při které je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Z grafického znázornění je patrné, jaká je příčina problému dosažení plné zaměstnanosti na pracovním trhu. Pracovní trh je schopen nabídnout dostatečné množství pracovních

míst, ale problémem jsou nabízené mzdové sazby, které budou pro určité skupiny obyvatelstva nepřijatelné. (3)

Samuelson poukazuje na fakt, že dobrovolná nezaměstnanost může být za určitých okolností efektivní situací. Může jít o situaci, kdy zaměstnanci s rozdílnými schopnostmi zkoušejí různé druhy zaměstnání. Dobrovolně nezaměstnaný může být současně i frikčně nezaměstnaným a to například při hledání své první práce. Dalším příkladem může být nízce kvalifikovaný dělník, pro kterého je výhodnější žít ze sociálních dávek, než hledat zaměstnání. Existuje spousta důvodů, proč se může člověk rozhodnout nepracovat a přesto být ve statistikách započítán mezi nezaměstnanými. (8)

1.10 Nedobrovolná nezaměstnanost

Na trhu práce nastávají situace, které není možné vysvětlit klasickou teorií dobrovolné nezaměstnanosti. Teorie nedobrovolné nezaměstnanosti vysvětluje případy, kdy nejsou kvalifikovaní pracovníci schopni najít zaměstnání při daných mzdách. Základem pro tuto teorii je zjištění, že mzdy se nedokáží dostatečně přizpůsobovat, aby mohlo docházet k vyčištění trhu.



Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost
 Zdroj: Zpracováno podle (8)

Na grafu 5 znázorňujícím teorii nedobrovolné nezaměstnanosti vidíme dvě mzdové sazby. Mzdová sazba W^{**} označuje odměnu za práci před hospodářským poklesem. Po hospodářském poklesu by mzda měla být pouze na úrovni W^* . V důsledku nepružnosti mezd však mzda neklesne a zůstane stále na úrovni W^{**} . Pokud je mzda vyšší než rovnovážná, na trhu dochází k situaci, že se o práci uchází větší množství uchazečů, než kolik je volných pracovních míst.

Při mzdě W^{**} je nabídka práce na úrovni bodu G na nabídkové křivce. Naopak poptávka po práci je při této mzdě na úrovni H. V důsledku vyšší než rovnovážné mzdy pak vzniká přebytek zaměstnanců, které představuje úsečka HG. Tato část pracovní síly je nedobrovolně nezaměstnaná.

Přebytek uchazečů o zaměstnání je pro firmy velmi žádaný jev, protože mají možnost volby, kterého uchazeče zvolí. Výběrová řízení jsou pak nastavena tak, aby společnosti získaly jen ty nejlepší uchazeče. Naopak pokud by mzda byla pod tržní rovnováhou, zaměstnavatelé by se museli velmi intenzivně věnovat zajištění pracovních sil, protože by byl nedostatek zaměstnanců na pracovním trhu. (8) Za hlavní příčiny nepružnosti mezd se považují:

- Mzdy zaměstnanců jsou firmami administrativně regulovány a často se sestavují na základě platových stupnic. Výše mezd se stanovuje na delší časové období dopředu, a pokud se mzdy upravují, zpravidla dochází ke změně napříč všemi kategoriemi o stejné procento. (9)
- Mzdy na pracovních trzích, kde jsou současně odbory, bývají ještě méně pružné. Mzdy mohou být stanoveny až na tři roky dopředu a během tohoto období mzda nemůže být nástrojem vyrovnání nedostatků nebo přebytků na trhu práce. Odborově organizovaní zaměstnanci neradi přistupují na snižování mezd a to i při vysoké nezaměstnanosti na trhu práce. (8)
- Další důvod nepružnosti mezd má svůj základ v teorii efektivních mezd. Podle této teorie bude zaměstnanec, který má vyšší než tržní mzdu, dosahovat vyšší pracovní výkonnosti než zaměstnanec pracující za tržní mzdu. Tato situace vede k vyšším ziskům firem, proto spousta firem odměňuje své zaměstnance vyšší

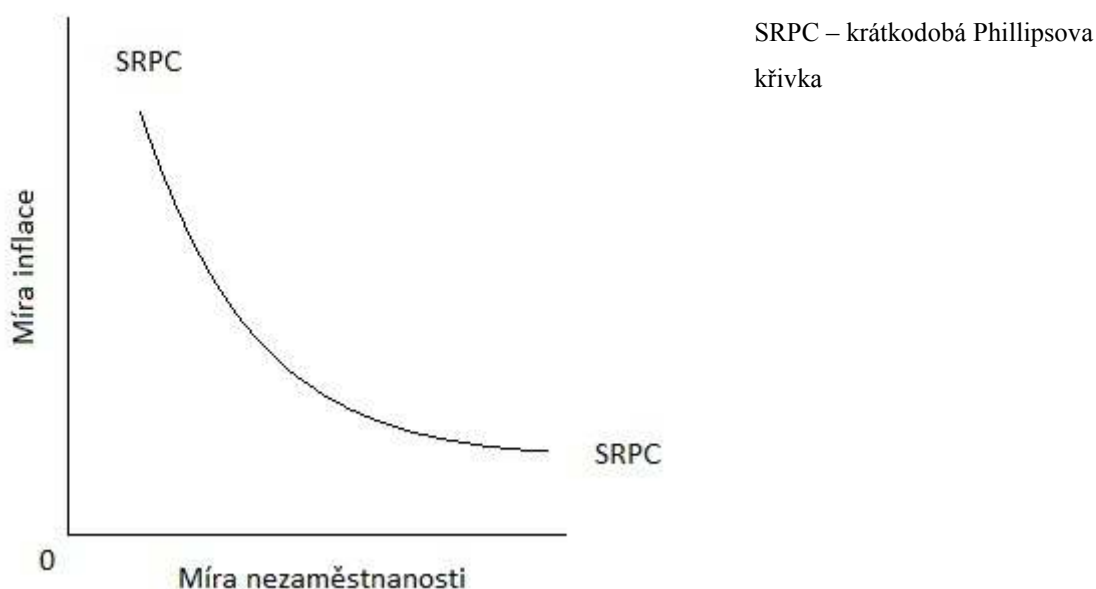
než tržní mzdou. Pokud zaměstnanec nedosahuje vyšších pracovních výkonů, firma ho v krátkém časovém horizontu propustí. (3)

- Za nepružností mezd stojí i skutečnost, že konečné výši mezd předchází jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Nezaměstnaní, kteří hledají práci, tak nemají vliv na stanovení mezd. (3)

1.11 Inflace a nezaměstnanost

Stejně jako je závislost mezi nezaměstnaností a produktem, existuje i závislost mezi nezaměstnaností a inflací. Tento vztah je popisován prostřednictvím Phillipsovy křivky, která ukazuje opačný vývoj těchto veličin. Pokud je hospodářství ve stavu nízké nezaměstnanosti, musí docházet k růstu cen a mezd. Naopak vysoká nezaměstnanost způsobuje snižování inflace.

1.11.1 Phillipsova křivka v krátkém období



Graf 6: Krátkodobá Phillipsova křivka

Zdroj: Zpracováno podle (8)

Při zobrazování Phillipsovy křivky je nutné rozlišovat mezi krátkým a dlouhým obdobím, přičemž není možné jednoznačně říct, jaký časový horizont je považován za krátké období a od jakého časového horizontu se jedná o dlouhodobé období. Podle nejnovějších studií je však možné konkrétní časový úsek považovat za dlouhé období

od pěti let výše. Na grafu 6 je znázorněna Phillipsova křivka v krátkém období. Z tvaru křivky je možné vyzorovat opačný vývoj nezaměstnanosti a inflace. V pravé části Philipsovy křivky je nezaměstnanost vysoká a inflace je naopak nízká. Při postupném posouvání po křivce ve směru doleva dochází ke zvyšování inflace, ale nezaměstnanost klesá. (8)

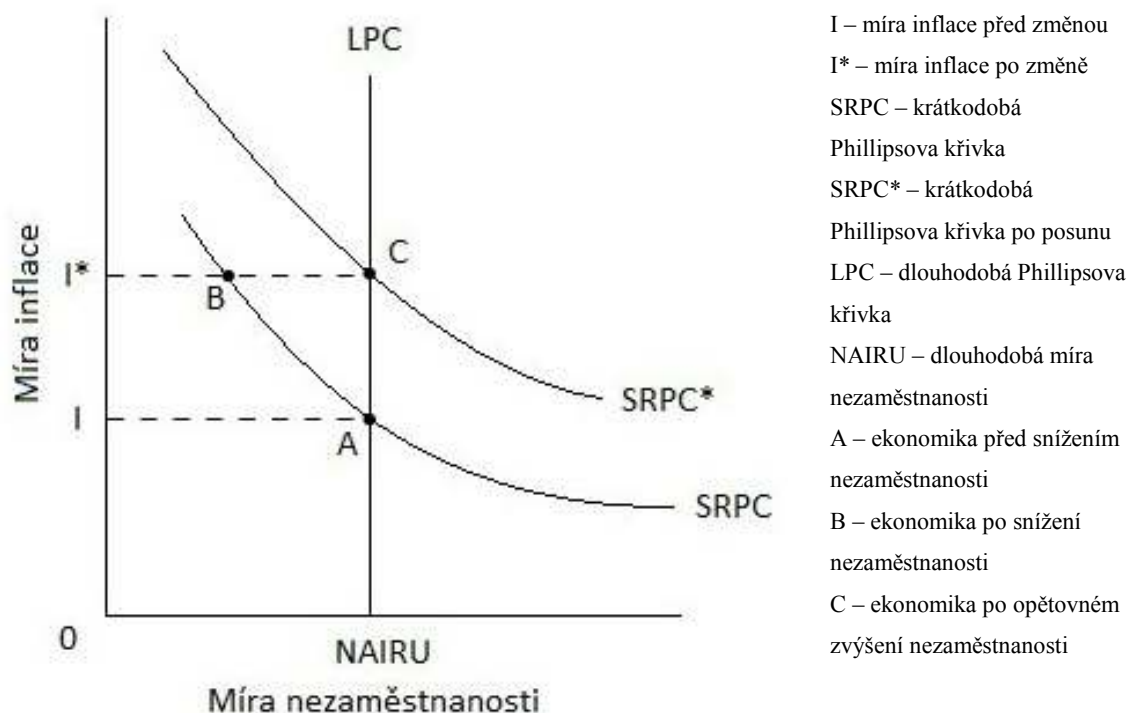
1.11.2 Míra nezaměstnanosti nezvyšující inflaci

Při této míře nezaměstnanosti jsou inflační tlaky vyrovnané a nedochází ke změnám cenové hladiny. Pokud bude skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než míra nezaměstnanosti nezvyšující inflaci (dále NAIRU), bude docházet ke snižování míry inflace. V opačném případě, kdy je nezaměstnanost nižší než NAIRU, dochází ke zvyšování míry inflace. Existují dva různé názory na efektivitu NAIRU. Podle klasické ekonomie je efektivní situací na trhu a často dochází ke ztotožňování s přirozenou mírou nezaměstnanosti. Podle jiných ekonomických teorií NAIRU nemusí znamenat efektivní situaci, protože na trhu práce vzniká množství externalit. (8)

1.11.3 Dlouhodobá Phillipsova křivka

V dlouhém období je Phillipsova křivka svislá a míra nezaměstnanosti je na úrovni NAIRU. Přechod mezi krátkým a dlouhým obdobím se dá popsat pomocí změn krátkodobé Phillipsovy křivky. Na grafu 7 vidíme bod A, který představuje hospodářství ve stavu, kdy všechny změny cen jsou očekávané. Nezaměstnanost je na úrovni NAIRU a míra inflace je na úrovni I.

Pokud na tomto trhu dojde vlivem vládních investic ke snížení nezaměstnanosti, povede to ke zvyšování mezd zaměstnanců, které se postupně promítne v konečných cenách výrobků. Dochází k posunu po SRPC do bodu B a míra inflace se zvyšuje do bodu I*. V tento moment ještě nedošlo ke změně očekávání, proto se stále pohybujeme na původní SRPC. Změna inflace vyvolala na trhu změnu očekávání, které se promítne v posunu SRPC do pozice SRPC*. Následný pokles ekonomiky vyvolá zvýšení nezaměstnanosti, která se vrací na původní hodnotu NAIRU a hospodářství se nachází v bodu C. Tato situace vysvětluje svislý tvar křivky LPC a skutečnost, že v dlouhém období bude nezaměstnanost vždy oscilovat okolo NAIRU. (8)



Graf 7: Posun krátkodobé Phillipsovy křivky
 Zdroj: Zpracováno podle (8)

1.12 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, které pomáhají vytvářet v konkrétní ekonomice předpoklady pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití výrobního faktoru práce. Výsledná politika zaměstnanosti není úsilím jedné zájmové skupiny, ale zpravidla vzniká na základě působení všech zájmových skupin na trhu práce. Jiný pohled na politiku zaměstnanosti ji považuje za součást makroekonomické hospodářské politiky. Výsledná politika zaměstnanosti je pak souhrn monetárních, fiskálních a mzdových opatření, které ovlivňují poptávku na trhu práce. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní podle způsobu, jakým se snaží ovlivňovat trh práce.

Je vhodné zmínit, že provádění politiky zaměstnanosti je velmi nákladné a je nutné tuto činnost nějakými prostředky financovat. Jedna z možností financování politiky zaměstnanosti jsou účelově vytvářené fondy, které fungují na principu pojištění. V případě této formy financování platí zaměstnanci a zaměstnavatelé pravidelné příspěvky, kterými podle nastaveného systému přispívají do fondu. Druhou možností financování je přímá podpora státu v této oblasti prostřednictvím příspěvků do fondu ze státního rozpočtu. Způsoby financování sebou tímto přinášejí negativa v podobě

zatěžování subjektů, které musejí odvádět své prostředky na realizaci těchto opatření. Zatěžování těchto subjektů vede k růstu ceny práce, ve kterém se musí odvody přímo ze mzdy nebo odvody zvýšením daní zcela určitě projevit. Pokud je následné zvýšení ceny práce přiměřené, provádění politiky zaměstnanosti může být efektivní. Zvýšení nákladů však může být natolik dramatické, že může oslabit motivaci zaměstnanců pracovat a tím tvorbu pracovních míst narušit. V důsledku toho pak bude docházet ke zvyšování nezaměstnanosti a ke snižování produktu ekonomiky. Politiku zaměstnanosti je důležité nastavovat velmi citlivě především kvůli možným negativním efektům a její konečná podoba by měla být výsledkem sociálních a ekonomických kompromisů. (5)

1.12.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Tento způsob uplatňování politiky zaměstnanosti je historicky starší a pasivní opatření na trhu práce se objevují už v první třetině 20. století. Pasivní politika zaměstnanosti nemá za cíl zlepšení situace na trhu, ale zaměřuje se na zlepšení životní situace nezaměstnaných ve formě podpor v nezaměstnanosti a různých finančních úlev. Podstatou této formy politiky zaměstnanosti je vnímání nezaměstnanosti jako problému společenského. Za nezaměstnanost tedy není odpovědný konkrétní jedinec, ale je to jev způsobený sociálně ekonomickými faktory. Pasivní politika zaměstnanosti se uplatňuje ve dvou formách:

- První forma je založena na systému podpor v nezaměstnanosti. Základem této podpory je průběžné přispívání zaměstnanců, zaměstnavatelů a důležitá je zde i finanční podpora státu. Doba vyplácení této dávky má časově omezené trvání a její výše se určuje podle předchozího příjmu nezaměstnaného. Při poskytování podpory v nezaměstnanosti se nepřihlíží k majetku žadatele.
- Základem pro uplatňování druhé formy pasivní politiky zaměstnanosti je systém sociálních dávek. Při poskytování této podpory v nezaměstnanosti se přihlíží k sociální potřebnosti žadatele a je zpravidla nutné doložit příjem domácnosti. Výše této dávky se neodvíjí od předchozího příjmu jedince a zpravidla je její výše nastavena tak, aby představovala minimální úroveň příjmu v konkrétní společnosti.

První způsob představuje určitý způsob pojištění pro jednotlivé zaměstnance, kteří se vzdávají části svého příjmu za účelem sociální jistoty v budoucnu. V případě druhého způsobu jde pouze o vynakládání státních prostředků na sociální dávky. (5)

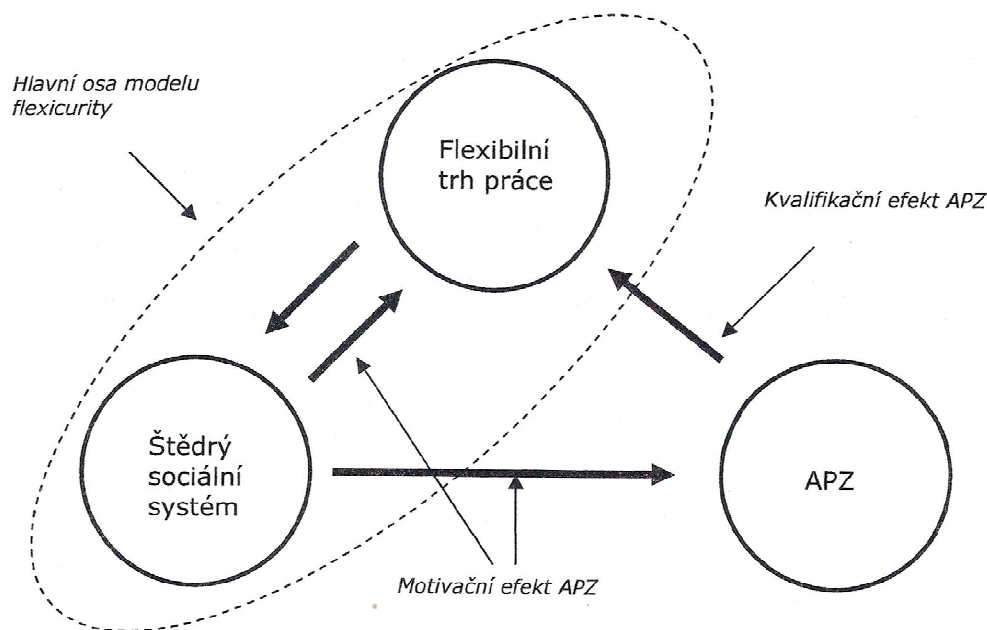
1.12.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Tento typ opatření na trhu práce je historicky starší. Aktivní politika zaměstnanosti se na trhu práce začala uplatňovat od 50. let 20. století. Do popředí se však začala dostávat až v 70. letech téhož století. Cílem těchto opatření je podporovat strukturální změny na trhu práce a současně pomáhat trhu práce dosahovat nejvyšší možné flexibility. Důvodů proč se nejdříve začaly uplatňovat opatření, které sami o sobě nezaměstnanost neřeší, jsou různé. Souvislosti je možné spatřovat ve vysoké poptávce po lidské práci v poválečném období, která způsobovala nízkou nezaměstnanost. Určitou roli zde hrála i nižší rychlost technologických a strukturálních změn na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti ze své podstaty podporuje nabídku na trhu práce a zvyšuje její kvalitu prostřednictvím svých nástrojů. Nástroje podporující zvyšování kvality na trhu práce jsou například rekvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo pracovní výcvik. Zaměření těchto opatření je však daleko širší a kromě zvyšování kvality pracovní síly se zaměřuje i na podporu vzniku nových pracovních míst a to jak v rámci soukromého sektoru, tak i ve veřejné sféře. Tyto opatření se realizují prostřednictvím finančních dotací. Dále se realizují podporou lokálních podnikatelských aktivit a pomocí v oblasti přístupu k finančním zdrojům. (5)

1.13 Flexibilita a ochrana trhu práce

Dobře nastavený vztah mezi flexibilitou a ochranou trhu práce je cílem každé společnosti. Zastánci flexibility požadují minimální regulaci trhu práce, protože každá regulace trhu práce je kontraproduktivní a vyvolává pouze vyšší nezaměstnanost. Opačné názory poukazují na fakt, že existují případy zvyšování flexibility trhu práce doprovázené nárůstem nezaměstnanosti. Jedním ze způsobů jak dosáhnout optimální flexibility za dostatečné ochrany trhu práce je koncept flexicurity. Tento pojem vznikl při evropské debatě o potřebě flexibility trhu práce, při které by byla zachována sociální ochrana trhu práce. Vzhledem k neuspokojivému vývoji většiny trhů práce v posledním desetiletí se debata o flexicurity stále zintenzivňuje. Flexicurity v původním slova smyslu vychází v podstatě z dánského trhu práce. Zvláštností dánského modelu je

flexibilní trh práce, který doprovází systém ochrany příjmu a rozsáhlá aktivní politika zaměstnanosti. Jedná se o hybridní model, protože flexibilní trh je typický pro USA, zatímco celková politika zaměstnanosti jej řadí ke skandinávským zemím.



Obrázek 1: Dánský model flexicurity

Zdroj: Převzato ze (7)

Hlavní důvod proč dánský model poutá tolik pozornosti je konstantní nízká míra nezaměstnanosti na tamním trhu práce. Kritici poukazují na skutečnost, že není možné prokázat přímou souvislost mezi nízkou mírou nezaměstnanosti a flexibilitou trhu práce. Proti zavádění modelu do jiných států Evropy mluví i fakt, že je tento systém silně závislý na ekonomickém vývoji. Dále je nutné zmínit, že je možné jej zavádět pouze ve státech, které mají silnou veřejnou zodpovědnost typickou pro skandinávské země. Tato zodpovědnost však v mnoha konzervativních státech chybí, proto není možné plošné zavádění tohoto modelu mezi evropské státy.

Model flexicurity v evropském pojetí je možné charakterizovat podle velkého množství definic, ale vychází ze stejných myšlenek jako dánský model. Základem je ochrana zaměstnání, podpora uplatnění pracovníků se slabou pozicí na pracovním trhu a vysoká míra pracovní participace. Současně při zachování vysoké funkční a mzdové flexibility, aby trh práce byl schopen reagovat v dostatečné rychlosti na změnu podmínek.

Přičemž hlavním cílem flexibility je dosahování lepší pozice na trhu a vyšší produktivity. Nástroje politiky flexicurity jsou následující:

- Prvním nástrojem je **legislativní ochrana pracovních míst**. V oblasti flexibility je stěžejním nástrojem zkracování výpovědní lhůty a snižování výše odstupného. Naopak v oblasti ochrany jsou to ochranná opatření pro dočasné a zkrácené formy pracovního poměru.
- Další nástroj představuje v obou oblastech **sociální politika**. Flexibilitu pracovního trhu může zvýšit redukce možností předčasného odchodu do důchodu nebo zkrácení doby, kdy je možné pobírat dávky v nezaměstnanosti. Oblast ochrany představuje především státní podpora lidem bez příjmu a vyšší variabilita rodičovské dovolené.
- Posledním nástrojem je **aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání**. Rozsáhlejší povinnosti nezaměstnaných, rozvoj vzdělávacích motivačních prvků a odměňování v případě aktivního přístupu ke vzdělávání zde představují oblast flexibility. Zvýšení ochrany pracovního trhu je u tohoto nástroje možné prostřednictvím důrazu na další vzdělávání, podporování firem při zavádění vnitropodnikového vzdělávání a podporování dostupnosti celoživotního vzdělávání.

Základem pro prosazení výše uvedených změn v konkrétním hospodářství je v první řadě schopnost dosahovat kompromisní řešení. Důležitým faktorem realizace je i decentralizace služeb zaměstnanosti na menší územní části, které dává lokálním partnerům dostatečný prostor pro aplikování flexicurity. Posledním faktorem je aktuální stav ekonomiky konkrétního státu. V případě hospodářské recese jsou nástroje flexicurity velmi účinné a pomáhají ekonomice, ale jejich zavádění v tomto období je velmi složité. Ideální je tyto opatření zavádět v dobách hospodářského růstu, kdy ale k zavedení takových opatření není obvykle snaha. (7)

2 Analýza současného stavu

Tato část diplomové práce se zaměří na analýzu nezaměstnanosti v okrese Zlín v letech 2007 – 2011. Pro úplnost tohoto dílčího celku bude provedena nejdříve velmi stručná analýza celé Evropské unie a následně České republiky.

2.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

Na začátku roku 2000 byla míra nezaměstnanosti v EU pod úrovní 9 %. V následujícím období nezaměstnanost postupně klesala až na úroveň 8,5 %, kde byla až do poloviny roku 2002.

Tabulka 1: Roční průměry nezaměstnanosti států Evropské unie v procentech

Země/ Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Španělsko	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7
Řecko	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
Litva	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4
Lotyšsko	6,0	7,5	17,1	18,7	15,4
Irsko	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4
Slovensko	11,1	9,5	12,0	14,4	13,5
Portugalsko	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9
Estonsko	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
Bulharsko	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2
Maďarsko	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
EU 17	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2
EU 27	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7
Francie	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
Polsko	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Itálie	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
Slovinsko	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
Spojené království	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
Finsko	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
Kypr	3,9	3,7	5,3	6,2	7,8
Dánsko	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6
Švédsko	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Rumunsko	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
Belgie	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Česká republika	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Malta	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5
Německo	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
Lucembursko	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8
Nizozemsko	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
Rakousko	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2

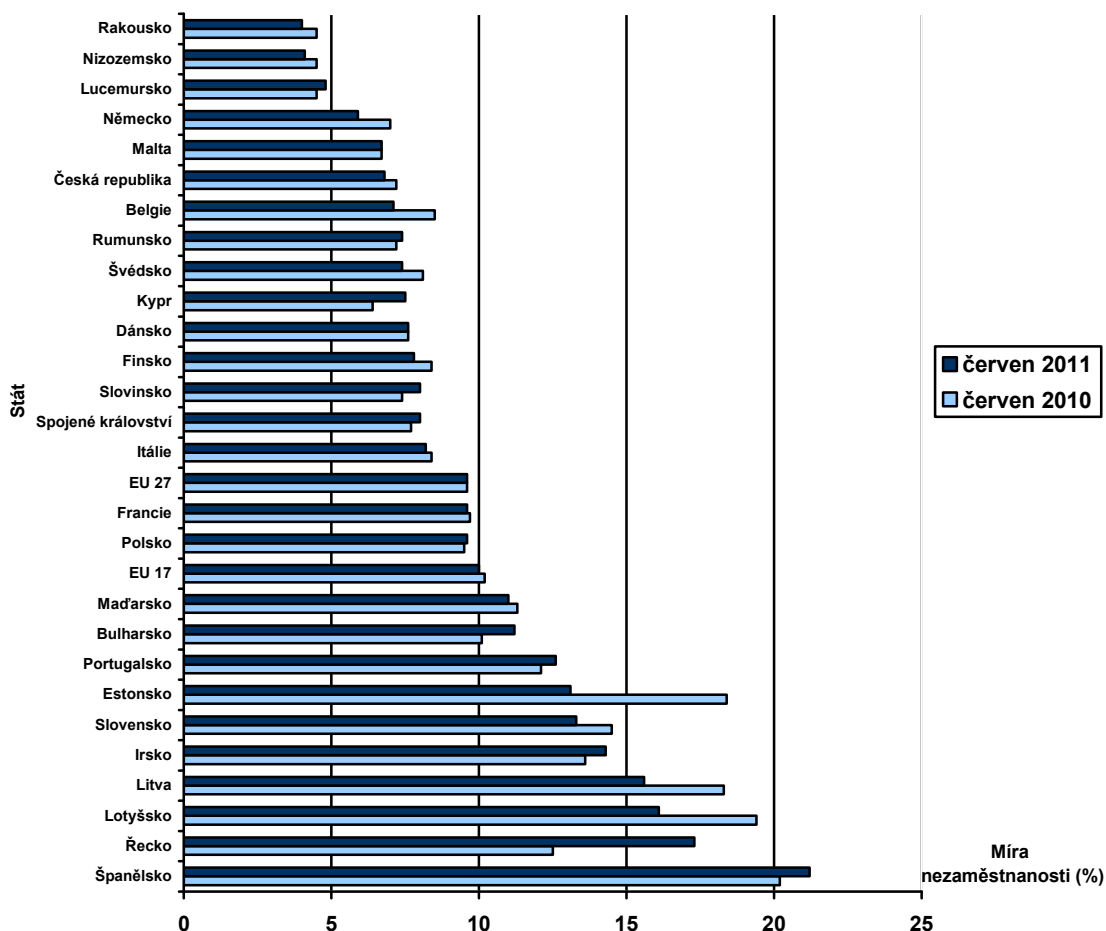
Zdroj: Zpracováno podle (22)

Postupně se však hladina nezaměstnanosti přiblížila zpět k 9 %. V dalších letech nedocházelo k významným změnám ve vývoji míry nezaměstnanosti až do poloviny roku 2005, kdy začala významným způsobem klesat a dostala se až na úroveň 6,7 %. V druhé polovině roku 2008 se začala situace na trhu práce zhoršovat a v průběhu roku 2009 se hladina nezaměstnanosti dostala nad úroveň 9 %. V současné době se míra nezaměstnanosti v EU pohybuje dokonce nad úrovní 9,5 %. (24)

Za rok 2007 byla míra nezaměstnanosti ve všech státech kromě Slovenska a Polska pod úrovní 9 %. Zhoršující se stav trhů práce v druhé polovině roku 2008 se však na průměrných hodnotách příliš neprojevil a nad úrovní 9 % bylo zastoupeno opět Slovensko a nově Španělsko. Rok 2009 přinesl meziroční zvýšení počtu lidí bez práce ve všech státech a nejvíce tímto problémem trpělo Španělsko. Nejvyšší zvýšení míry nezaměstnanosti zaznamenalo Estonsko (o 150,9 %) následované Litvou (o 136,2 %). V roce 2010 se situace opět zhoršila, ale hladina nezaměstnanosti už nerostla napříč všemi státy a některým státům se dokonce podařilo ji meziročně snížit. Dochází ke stupňování problémů ve Španělsku, kde hladina nezaměstnanosti přesáhla 20 %. Ani rok 2011 nepřinesl zlepšení situace ve Španělsku, které má v posledních letech nejvíce lidí bez práce v EU. Celkově však rok 2011 nepřinesl meziroční zhoršení, ale byl spíše neutrální. Zatímco se stav některých trhů práce ubíral negativním směrem, naopak pobaltským státům přinesl výrazné zlepšení. Počet lidí bez práce se výrazně snížil i v Německu, Belgii a ve Švédsku, ale více než o pět procentních bodů se zvedla míra nezaměstnanosti v Řecku. Z pohledu celého období došlo k nejvyššímu zvýšení nezaměstnanosti v Litvě (o 258,14 %) a Irsku (o 213,04 %). Opačný vývoj trhu práce zaznamenalo Německo (o 32,18 %), které jediné v tomto srovnání dosáhlo výrazného poklesu. (22)

V červnu roku 2011 byla nezaměstnanost v EU na úrovni 9,6 %. To představuje meziroční pokles o nevýraznou desetinu procenta. Bez práce bylo v tomto období 22,5 milionu obyvatel EU, přitom docházelo ke zpřísnění podmínek pro přiznání podpory při ztrátě zaměstnání, proto je život bez práce v EU podstatně horší než před krizí. V červnu 2011 bylo nejméně lidí bez uplatnění v rámci EU v Rakousku (4 %). Následuje Nizozemsko s nezaměstnaností na úrovni 4,1 % a poté Lucembursko s nezaměstnaností na úrovni 4,8 %. Nejvyšší nezaměstnanost byla

zjištěna ve Španělsku a to na úrovni 21,2 %. Velké množství lidí bez práce bylo i v Řecku (17,3 %), Lotyšsku (16,1 %) a Litvě (15,6 %).



Graf 8: Meziroční srovnání míry nezaměstnanosti zemí EU za červen

Zdroj: Zpracováno podle (23)

Nejvyšší meziroční pokles nezaměstnanosti v tomto období zaznamenalo Estonsko (z 18,4 na 13,1 %). Stejným směrem se trh práce vyvíjel v Lotyšsku (z 19,4 na 16,1 %) a v Litvě (z 18,3 na 15,6 %). Suverénně nejvíce lidí bez práce přibýlo meziročně v Řecku (z 12,5 na 17,3 %), které v současné době trápí obrovské fiskální problémy. Podstatně nižší meziroční nárůst nezaměstnanosti zaznamenalo Bulharsko (o 1,1 %) a Kypr (o 1,1 %).

Nízké úrovni nezaměstnanosti v Nizozemsku pomohla legislativní podpora alternativních pracovních úvazků. Tento stát má největší počet zaměstnanců, kteří pracují na částečný pracovní úvazek ze všech států EU. Ve vyspělých zemích

v současné době dochází k liberalizaci pracovních zákonů, které podporují různé typy alternativních pracovních poměrů. Vznikají tak nové trendy v zaměstnávání, které reprezentuje především právě zmíněný částečný pracovní úvazek. Dalšími možnostmi jsou například práce z domova nebo pružná pracovní doba. (13)

Daleko více alarmující je však míra nezaměstnanosti lidí mladších 25 let. Na tuto skupinu pravděpodobně nejvíce doléhají důsledky současné dluhové krize. Z pohledu jednotlivých států na tom byly v září 2011 nejhůře Španělsko (47,8 %) a Řecko (46,5 %). V obou státech je počet mladých bez práce blízko poloviny a to už je opravdu kritická situace. Ve Španělsku hrozí, že absolventi budou hledat zaměstnání jinde v EU a tato země tím ztratí celou generaci mladých lidí. V Řecku je současná situace zřejmě způsobena prováděním drastických úsporných opatření ve veřejném sektoru, aby se země vyhnula bankrotu. Tento stát současně zaznamenal nejvyšší meziroční růst ze všech zemí EU (o 12,5 %), což potvrzuje souvislost mezi obrovskou nezaměstnaností v této skupině a úspornými opatřeními. Ve složité situaci jsou mladí lidé i na Slovensku (33,6 %), kde by bylo potřeba stimulovat ekonomiku zejména v sektoru služeb a omezit závislost mladých lidí na sociálních dávkách. Nejméně lidí bez práce ve skupině mladších 25 let bylo v září 2011 v Rakousku (7,7 %), Nizozemsku (8 %) a Německu (8,5 %). Jedná se tedy o země, kde je i nezaměstnanost celé populace velmi nízká. Největšího meziročního snížení nezaměstnanosti této skupiny dosáhlo Estonsko (o 6 %), které se tím přiblížilo k průměrné hodnotě EU. (15)

2.2 Nezaměstnanost v České republice

Do poloviny 90. let byla míra nezaměstnanosti na území České republiky velmi malá a nebylo potřeba se tímto jevem zásadním způsobem zabývat. Výjimku tvořili pouze některé specifické regionální oblasti, kde byla hladina nezaměstnanosti vyšší. V roce 1997 podíl lidí bez práce poprvé přesáhl 5 %. V této době začaly vstupovat na trh práce silné populační ročníky ze 70. let a současně docházelo k nárůstu problémů na některých regionálních trzích. V některých oblastech docházelo k útlumu hlavních výrobních činností, který byl ve většině případů způsoben nedostatečným odbytem. Některé regiony se musely vypořádat se špatnou dopravní obslužností nebo nevyhovující strukturou vzdělanosti uchazečů o zaměstnání. Postupem času se zvyšoval

počet bankrotujících firem a subjektů se špatnou platební schopností. Tyto skutečnosti vedly k postupnému zvyšování míry nezaměstnanosti na území České republiky. (27)

K 31. 12. 2007 byla míra nezaměstnanosti na úrovni 6 %. Stejně míry nezaměstnanosti se podařilo dosáhnout i o rok později a počet uchazečů o zaměstnání se meziročně snížil na 352 250 osob, což byla nejnižší hodnota, které se podařilo dosáhnout podle nové metodiky výpočtu. Od začátku roku 2009 dochází k výraznému nárůstu osob bez práce, který znamenal meziroční zvýšení hladiny nezaměstnanosti o 3,2 %. Meziročně došlo ke zvýšení počtu lidí v evidenci o 186 886.

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v ČR k 31.12.

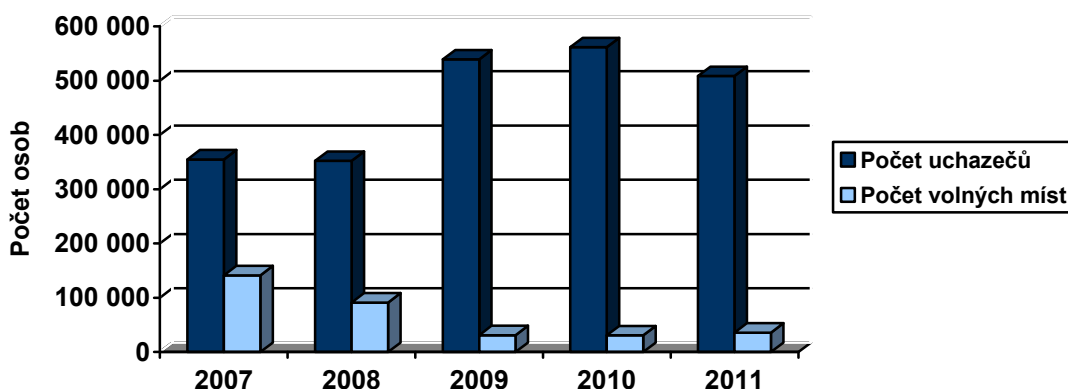
Rok / Ukazatel	Míra nezaměstnanosti	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventů
2007	6,0 %	53,9 %	18,4 %	5 %
2008	6,0 %	52,1 %	17,4 %	5,6 %
2009	9,2 %	47,9 %	12,6 %	5,7 %
2010	9,6 %	47,8 %	12,4 %	5,5 %
2011	8,6 %	49,2 %	12,4 %	5,7 %

Zdroj: Zpracováno podle (26)

Počet uchazečů o zaměstnání na začátku roku 2010 stále stoupal a v únoru byla míra nezaměstnanosti na úrovni 9,9 %. Jedná se o nejvyšší zaznamenanou hladinu nezaměstnanosti podle nové metodiky výpočtu. V průběhu roku se dařilo tuto hodnotu snížit pod úroveň 9 % a ještě v listopadu byla na úrovni 8,6 %. Měsíční nárůst počtu uchazečů o zaměstnání (o 54 911) znamenal zvýšení podílu nezaměstnaných na 9,6 %. Meziročně tak dochází opět ke zvýšení míry nezaměstnanosti a to o 0,4 %. Z posledního roku ve sledovaném období lze vyzdvihnout zlepšení celé situace a celkový podíl lidí bez práce se meziročně snížil o jeden procentní bod. K 31. 12. 2011 bylo na našem území evidováno 508 451 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu osob bylo více mužů než žen (o 7 849). Při pohledu na vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví vidíme, že ze začátku sledovaného období bylo více nezaměstnaných žen než mužů (o 29 422). V roce 2008 docházelo ke snižování podílu žen bez práce k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. Se zhoršením situace v roce 2009 dochází k výraznému nárůstu počtu mužů bez práce (o 66,67 %). Ve stejném období se zvýšil počet nezaměstnaných žen mírnějším tempem (o 40,55 %), proto bylo poprvé ve sledovaném období méně nezaměstnaných žen než mužů. V dalším roce nedošlo k výrazným změnám a stav

na konci roku 2010 je velmi podobný předchozímu období. V roce 2011 se začal vývoj celkové nezaměstnanosti ubírat pozitivním směrem a počet mužů bez práce se podařilo meziročně snížit o 12 %. Počet nezaměstnaných žen však klesl podstatně méně (o 6,67 %), proto se meziročně zvýšil poměr žen bez práce k celkovému počtu uchazečů na 49,2 %. Při pozitivním vývoji trhu práce převažovaly nezaměstnané ženy, jakmile se zvýšila míra nezaměstnanosti, poměr se otočil a bylo více mužů bez práce. Se zlepšením situace se poměr opět vyvíjí v neprospěch žen.

Osoby se zdravotním postižením se k 31. 12. 2007 na celkovém počtu nezaměstnaných podílely 18,4 %. V průběhu roku 2008 se dařilo jejich počet snižovat a meziročně tak došlo ke snížení celkového počtu o 6,26 %. Se stoupajícím počtem uchazečů o zaměstnání docházelo současně k nárůstu počtu osob bez práce v rámci této skupiny. Zatímco se podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti meziročně výrazně snížil, počet zdravotně postižených uchazečů se v porovnání s předchozím rokem zvýšil o 10,8 %. Na konci roku 2010 opět dochází k poklesu podílu této skupiny na celkové nezaměstnanosti, ale množství osob s postižením vzrostlo o 2,6 %. K 31. 12. 2011 bylo na úřadech práce registrováno 63 092 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Další sledovaná skupina, která se na konci roku 2007 podílela na celkovém počtu lidí bez práce 5 %, jsou absolventi. Na konci roku 2009 došlo k významnému meziročnímu nárůstu nezaměstnaných absolventů o 55,9 %. Při sledování vývoje počtu absolventů bez práce je v každém roce zřetelné zvýšení po skončení léta.



Graf 9: Počet uchazečů a počet volných míst v ČR
Zdroj: Zpracováno podle (26)

V průběhu roku 2007 se počet volných pracovních míst postupně zvyšoval. Na konci tohoto roku úřady práce evidovaly 141 343 nabízených pozic. To znamená, že na jedno evidované pracovní místo připadá 2,51 uchazeče o zaměstnání. V druhé polovině roku 2008 začal postupně počet evidovaných pracovních míst klesat, proto na konci roku už připadalo na jednu pozici 3,86 uchazeče. Zatímco se počet uchazečů o zaměstnání nepatrně snížil, úbytek nabízené práce už signalizoval zhoršení situace v dalších letech. V lednu 2009 se počet pracovních uplatnění meziměsíčně výrazně snížil (o 24,89 %) a na konci roku bylo v evidenci pouze 30 927 volných míst. Počet pracovních příležitostí se tak na našem území meziročně snížil skoro na třetinu (o 66,08 %) a na jednu pozici v tento moment připadalo 17,43 uchazečů o zaměstnání. V roce 2010 počet volných pracovních míst sice stoupal postupně o jednotky tisíc, ale na konci roku bylo evidováno ještě o několik promile méně a na jednu nabízenou pozici připadalo 18,23 uchazečů. Rok 2011 znamenal mírné zlepšení situace, ale do hodnot ze začátku sledovaného období je daleko. K 31. 12. 2011 připadalo na jednu pracovní nabídku 14,21 lidí bez práce. (26)

Obrovské rozdíly na trhu práce byly zaznamenány mezi jednotlivými okresy. Zatímco v okrese Praha-západ byla na konci roku 2007 nezaměstnanost na úrovni 1,6 %, v okrese Most byl podíl lidí bez práce 15,5 %. V některých okresech bylo dokonce více volných míst než uchazečů o zaměstnání. V okrese Praha-východ vycházelo v tomto období 3,02 nabízených pozic na každou osobu bez práce. Naopak některé okresy bylo nutné sledovat z pohledu, kolik uchazečů připadá na jedno volné místo v regionu. Z tohoto pohledu byla situace nejhorší v okresech Děčín (15,37), Jeseník (12,83) a Bruntál (12,32). V průběhu sledovaného období dochází ke zhoršování situace na trhu práce v České republice a je zřejmé, že se stav musel promítnout do jednotlivých okresů. Při srovnání s rokem 2007 se za toto období míra nezaměstnanosti snížila pouze v okrese Karviná (o 2,24 %) a všechny ostatní okresy zaznamenaly nárůst lidí bez práce. Nejvýraznější zvýšení zaznamenaly okresy Praha-západ (o 143,75 %), Prostějov (o 133,33 %) a Tábor (o 115,91 %). I přes výrazný nárůst je k 31. 12. 2011 okres Praha-západ stále jedním z okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti (3,9 %). Nejnižší podíl lidí bez práce byl dále zaznamenán v okrese Praha-východ (3,3 %), Hlavní město Praha (3,9 %) a Mladá Boleslav (4,6 %). Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v okresech Jeseník (16,8 %), Bruntál (16,5 %) a Most (15,6 %). Při

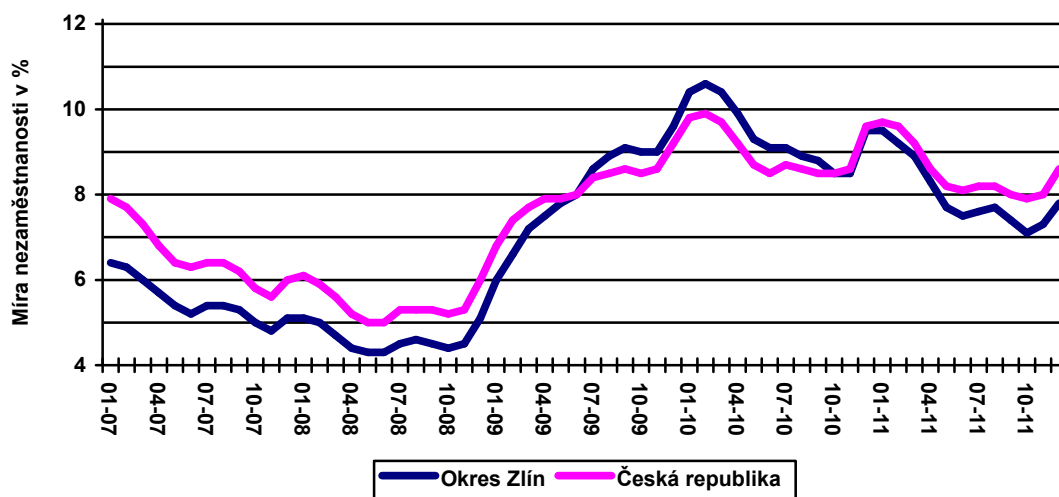
porovnání počtu volných míst s počtem osob bez práce je zřejmé, že situace v některých okresech je opravdu kritická. Nejvyšší počet uchazečů připadá v průměru na jedno volné místo v okresech Třebíč (69,24), Děčín (48,17) a Olomouc (45,85). (21)

2.3 Nezaměstnanost v okrese Zlín

Okres Zlín je podle své rozlohy druhým největším okresem Zlínského kraje. Rozkládá se na území o výměře 1 034 km², což představuje 26 % území celého kraje. Okres leží ve středu Zlínského kraje a sousedí se všemi dalšími okresy, které tvoří tento kraj. Na jihozápadní hranici sousedí s okresem Uherské Hradiště, na severozápadní straně sousedí s okresem Kroměříž a na severovýchodní části sousedí s okresem Vsetín. Ve východní oblasti tohoto okresu se nachází hranice státu se Slovenskou republikou. Zalidnění okresu je v rámci České republiky nadprůměrné a na jeden km² připadá 186,4 obyvatel. (17)

2.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Vedle aktuální situace na trhu práce ovlivňuje počet lidí bez práce v okrese několik pravidelně se opakujících trendů.



Graf 10: Vývoj míry nezaměstnanosti

Zdroj: Zpracováno podle (26)

V lednu dochází pravidelně ke zvýšení míry nezaměstnanosti v důsledku přílivu uchazečů, kteří měli pracovní smlouvu na dobu určitou s platností do konce roku. Na situaci na trhu práce má vliv i pravidelný příliv absolventů do evidence uchazečů

o zaměstnání, který negativním způsobem ovlivňuje míru nezaměstnanosti v měsících červenec, srpen a září. (31)

Na začátku sledovaného období byla hladina nezaměstnanosti na úrovni 6,3 %. Nezaměstnanost v okrese s výkyvy postupně klesala až na úroveň 4,3 %, které dosáhla v květnu 2008, a v červnu se tento stav podařilo udržet. Po pravidelném přílivu absolventů na trh práce míra nezaměstnanosti opět poklesla a v říjnu byla na úrovni 4,4 %. Od tohoto období začíná podíl lidí bez práce růst a s výjimkou listopadu a prosince 2009 rostl až na úroveň 10,6 %, kde byl v únoru 2010. V dalších měsících tento podíl postupně klesl až na úroveň 8,5 %. Na této hodnotě se hladinu nezaměstnanosti podařilo udržet v měsících říjnu a listopadu roku 2010. Po vzestupu o jeden procentní bod na konci roku 2010 podíl lidí bez práce převážně klesal až na 7,1 %. K 31. 12. 2011 byla míra nezaměstnanosti na úrovni 7,8 %. (26)

2.3.2 Volná pracovní místa a počet uchazečů

Nejvyšší počet volných míst byl zaznamenán v prvním roce sledovaného období. Další rok přinesl meziroční snížení počtu nabízených pozic o 49,14 % a z celkového množství bylo pouze 6 volných míst pro OZP. Rok 2009 přinesl ještě větší meziroční snížení a na jeho konci bylo meziročně o 65,63 % méně neobsazených pozic.

Tabulka 3: Volná pracovní místa k 31.12.

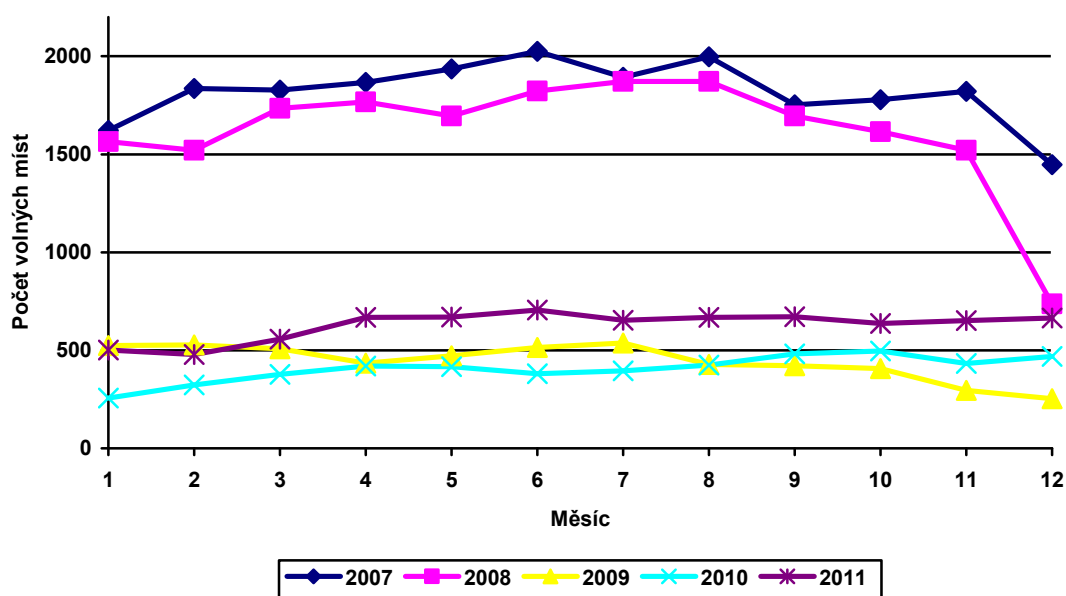
Rok / Kategorie	Absolventi a mladiství	Osoby se ZP	VM celkem
2007	116	25	1 447
2008	86	6	736
2009	23	12	253
2010	15	15	469
2011	224	57	664

Zdroj: *Zpracováno podle* (14)

V dalším roce se situace zlepšila a na konci roku 2010 už byl v okrese evidován větší počet volných míst, ale současně nejnižší počet volných míst určených pro absolventy v rámci sledovaného období. Situace těchto uchazečů na trhu práce se v dalším roce rapidně zlepšila a množství pozic pro tuto skupinu meziročně stoupl o 1393,33 %. (14)

Vývoj poptávky na trhu práce je možné sledovat i podle jednotlivých měsíců v roce. Byť počet volných míst v roce 2008 klesl skoro o 50 %, z grafu 11 je patrné, že během

roku nebylo neobsazených pozic o mnoho méně. Na konci listopadu bylo v evidenci ještě více než 1 500 volných míst a kritický pokles možností uplatnění přišel až v měsíci prosinci. Z grafu vyplývá, že je obrovský rozdíl mezi prvními dvěma lety a zbytkem sledovaného období. Zatímco v prvních dvou letech se počet volných míst kromě měsíce prosince vždy pohyboval nad hladinou 1 500 neobsazených pozic, v dalších dvou letech se v průběhu roku spíše výjimečně dostal nad úroveň 500 volných míst. Poslední rok sledovaného období přináší příslib zvýšení poptávky na trhu práce. V březnu roku 2011 začal počet volných míst stoupat a ve zbytku roku se pak tento vzestup dařilo držet. (26)



Graf 11: Vývoj počtu volných míst

Zdroj: Zpracováno podle (26)

Na začátku sledovaného období bylo v okrese registrováno 7 022 uchazečů o zaměstnání. V průběhu roku počet osob bez práce postupně klesal a na konci roku 2007 bylo nezaměstnaných o 19,97 % méně. Pokles počtu uchazečů v evidenci pokračoval i v roce 2008 a na konci prvního pololetí bylo registrováno 4 681 osob. Jedná se o nejnižší stav v rámci sledovaného období. V druhé polovině roku počet uchazečů stoupal a vrátil se k množství z konce minulého roku. S příchodem prvního měsíce roku 2009 přichází rapidní nárůst celkového množství osob bez práce, který pokračoval v průběhu celého roku. Meziročně došlo k nárůstu počtu uchazečů o 78,66 %. Vzestup lidí bez práce se nezastavil ani v roce 2010, ale po měsíci únoru

začal počet evidovaných konečně klesat. Nejvyšší hodnota v rámci sledovaného období byla naměřena právě v měsíci únoru (10 732 uchazečů). Rápidní meziměsíční zvýšení nezaměstnaných v prosinci zapříčinilo v důsledku velmi nevýrazné meziroční snížení počtu uchazečů (0,72 %). Přestože i rok 2011 začal zvýšením množství lidí bez práce, na konci sledovaného období byl zaznamenán meziroční pokles o 13,75 %. K 31. 12. 2011 bylo v okrese registrováno 8 361 uchazečů o zaměstnání. (26)

Tabulka 4: Průměrný počet uchazečů na jedno volné místo

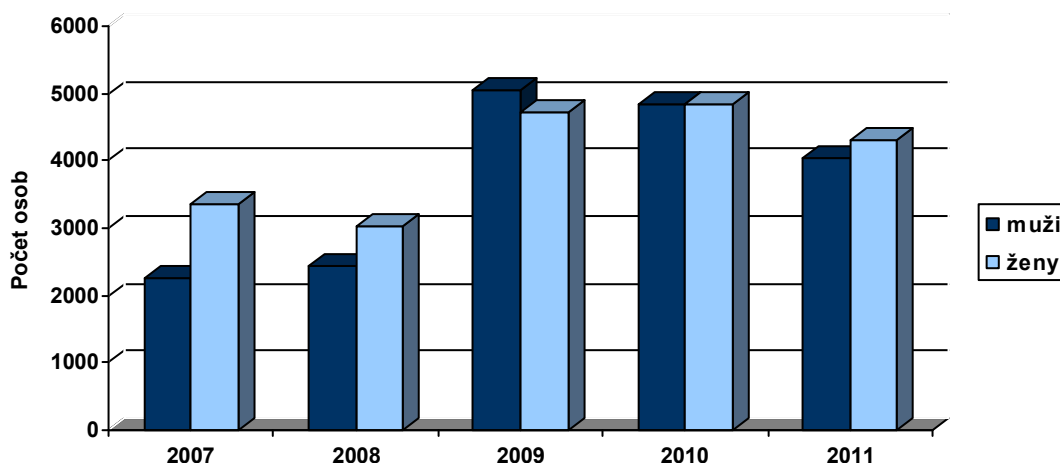
Rok / Oblast	Okres Zlín	Česká republika
2007	3,88	2,51
2008	7,43	3,86
2009	38,59	17,43
2010	20,67	18,23
2011	12,59	14,21

Zdroj: Zpracováno podle (26)

Tabulka 4 nabízí srovnání průměrného počtu uchazečů připadajících na jedno volné místo v okrese Zlín se stejným ukazatelem v rámci všech okresů. V prvních 6 měsících roku 2007 na jednu pracovní nabídku připadalo méně nezaměstnaných, než byl průměr v rámci všech okresů, ale poté byl tento okres až do dubna 2011 horší než celorepublikový průměr. Pod republikovým průměrem už vydržel s výjimkou jednoho měsíce až do konce sledovaného období. Nejvyšší počet uchazečů připadajících na jedno volné místo byl naměřen v prvním měsíci roku 2010 (40,93). Ve čtyřech měsících bylo naměřeno nad 30 nezaměstnaných na pracovní nabídku a jednalo se o čtyři po sobě jdoucí měsíce od listopadu 2009 do února 2010. Nejnižší počet uchazečů na jedno volné místo byl naměřen v červnu 2008 (2,57). Průměrná hodnota za sledovaných 60 měsíců je 13,09 osob na evidovanou pozici. (26)

2.3.3 Nezaměstnanost podle pohlaví

Na začátku roku 2007 byl rozdíl mezi počtem registrovaných žen a mužů velmi významný a v srpnu téhož roku byla nezaměstnanost mužů dokonce o 39,27 % nižší než nezaměstnanost žen. Až na výjimku jednoho měsíce byl tento rozdíl až do září 2008 více než 30 %. V prosinci téhož roku se rozdíl poprvé ve sledovaném období dostává pod dvacet procent (19,70 %) a výrazné snižování rozdílu mezi počtem uchazečů podle pohlaví tím rozhodně nekončí. Hned v dalším měsíci se tento rozdíl poprvé dostal pod deset procent (9,62 %).



Graf 12: Nezaměstnanost podle pohlaví k 31.12.

Zdroj: Zpracováno podle (26)

V únoru 2009 byl tento rozdíl už jenom 1,90 % a v měsíci březnu byl poprvé počet registrovaných žen nižší než počet registrovaných mužů (o 3,07 %). Až do prosince byly rozdíly mezi počtem nezaměstnaných podle pohlaví minimální, ale na konci roku už byl počet evidovaných uchazeček o 6,31 % nižší než počet uchazečů. Růst tohoto rozdílu pokračoval a na konci února 2010 byl dokonce 14,36 %. Od června roku 2010 bylo opět více registrovaných žen než mužů až do prosince, kdy byl rozdíl pouze 4 osoby v neprospěch mužů. Od dubna 2011 se však situace otočila v prospěch mužského pohlaví a až do konce sledovaného období bylo více nezaměstnaných žen než mužů.

2.3.4 Nezaměstnanost podle věku

V roce 2007 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině 50 – 54 let. V následujících dvou letech patřilo nejvíce lidí bez práce opět do této věkové kategorie. Za rok 2009 tato skupina dokonce zaznamenala meziroční nárůst o 74,53 %. V roce 2010 tuto skupinu svým počtem předběhly věkové třídy 55 – 59 let a 20 – 24 let. K 31. 12. 2011 bylo nejvíce uchazečů právě ve věku 20 – 24 let. Tato věková kategorie zaznamenala ve sledovaných letech největší nárůst osob (o 563). Až v roce 2009 byly ve sledovaném období mezi nezaměstnanými osoby ve věku 65 let a více. Mimo výše rozebírané tři problémové věkové skupiny by bylo vhodné zaměřit pozornost i na nezaměstnané ve věku 35 – 39 let. Tento věkový interval za období

zaznamenal druhý nejvyšší nárůst a na konci sledovaného období měla tato kategorie čtvrtý nejvyšší počet osob.

Tabulka 5: Počet uchazečů podle věku

Věk uchazečů / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
do 19 let	233	253	361	282	285
20-24 let	584	696	1 263	1 241	1 147
25-29 let	632	595	1 109	1 059	927
30-34 let	699	653	1 216	1 176	956
35-39 let	619	607	1 161	1 181	1 012
40-44 let	564	517	920	904	822
45-49 let	586	595	1 012	1 047	937
50-54 let	867	750	1 309	1 225	1 048
55-59 let	766	706	1 221	1 359	1 132
60-64 let	105	118	216	235	105
65 a více	0	0	4	4	5

Zdroj: Zpracováno podle (11)

Za celé sledované období je věkový průměr uchazečů 39,99 let, zatímco průměrný věk v rámci všech okresů byl 39,62 let. Nejvyšší průměrný věk nezaměstnaných v okrese Zlín byl zjištěn ve 2. čtvrtletí roku 2008 a naopak nejnižší věkový průměr uchazečů v okrese byl zjištěn ve 3. čtvrtletí roku 2011. K 31. 12. 2011 byl věkový průměr všech evidovaných 39,7 let. (11)

2.3.5 Nezaměstnanost podle vzdělání

Ve sledovaném období tvořili největší část nezaměstnaných lidé se středoškolským vzděláním s výučním listem. V roce 2009 jich v okrese evidovali 4356 a v tomto čase došlo k meziročnímu zvýšení počtu uchazečů v této skupině o 93 %. Za sledované období byl průměrný počet těchto osob 3339,2. Podle průměru za celé období tvořily druhou nejpočetnější část osoby se středním odborným vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. V této skupině bylo průměrně 1426 uchazečů a v roce 2009 je možné stejně jako u nejčetnější vzdělanostní kategorie vyzorovat rapidní nárůst (o 81,19 %). Třetí nejpočetnější část tvoří osoby se základním vzděláním. Ve sledovaném intervalu bylo v evidenci průměrně 1404,4 nezaměstnaných s tímto vzděláním. Právě tato vzdělanostní skupina za celou dobu rostla nejméně (21,91 %) v rámci tří nejčetnějších kategorií. Obě početnější skupiny narostly během těchto let skoro o polovinu a největší vzestup ze všech byl zaznamenán u osob s bakalářským vzděláním (o 330,77 %). Bohužel všechny z hlediska počtu významné kategorie

zaznamenaly během těchto let nárůst a není tak žádná vzdělanostní skupina, která by šla proti vývoji.

Tabulka 6: Počet uchazečů podle vzdělání

Vzdělání uchazečů / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Bez vzdělání	7	5	5	2	1
Neúplné základní vzdělání	0	2	3	1	0
Základní vzdělání	1 164	1 114	1 721	1 604	1 419
Nižší střední vzdělání	2	3	2	4	0
Nižší střední odborné vzdělání	87	95	199	227	188
Střední odborné vzdělání s výučním listem	2 370	2 257	4 356	4 183	3 530
Střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu	62	72	100	98	70
Úplné střední vzdělání	219	180	287	336	297
Úplné střední odborné vzdělání s výučním listem a maturitou	307	342	677	643	564
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez vyučení	1 052	957	1 734	1 824	1 563
Vyšší odborné vzdělání	39	57	77	65	64
Bakalářské vzdělání	39	84	118	166	168
Vysokoškolské vzdělání	255	281	471	526	487
Doktorské vzdělání	17	16	14	15	10

Zdroj: Zpracováno podle (11)

K 31. 12. 2011 tvořili nejpočetnější část lidé s výučním listem (42,22 %). Uchazeči s maturitní zkouškou a bez výučního listu se na celkovém počtu podílí 18,69 % a uchazeči se základním vzděláním 16,97 %. Další významnou skupinou jsou osoby, které mají středoškolské vzdělání s výučním listem i s maturitní zkouškou (6,75 %). Počet vysokoškolsky vzdělaných osob není zanedbatelný a nezaměstnaní s tímto vzděláním představují významnou skupinu, která jako poslední přesahuje pětiprocentní hranici (5,82 %). (11)

2.3.6 Volná pracovní místa podle vzdělání

V prvních dvou letech bylo v okrese evidováno velké množství volných pracovních míst v dělnických profesích. U osob se základním vzděláním byly nabídky nejčastěji na pomocné stavební práce nebo úklidovou činnost. U osob vyučených se jednalo nejčastěji o pozice svářeč, zedník, stavební dělník, obsluha průmyslových strojů, zámečnický, řidič nákladního automobilu a číšník. Pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče byly nabídky práce nejčastěji na pozice vedoucích pracovníků, obchodních zástupců,

projektantů a pracovníků elektrotechniky. (32) V roce 2009 požadovaly společnosti častěji uchazeče s odborným vzděláním i na nekvalifikované práce a objevilo se spoustu nabídek na pracovní pozici svrškař. Pro středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané osoby byly často evidovány pracovní nabídky na pozici administrativní pracovník, technický pracovník, účetní, obchodní zástupce a zdravotní sestra. Na těchto pozicích kladou zaměstnavatelé často velký důraz na znalost cizích jazyků, což bývá problém u většiny uchazečů o zaměstnání. (33) Ze začátku roku 2010 byl počet nabízených míst nízký, ale v průběhu roku docházelo k oživení pracovního trhu a počet pracovních příležitostí se zvyšoval. Nejvíce volných pracovních míst bylo nahlášeno v měsíci říjnu a nejméně v měsíci lednu. (34) Největší poptávka na trhu práce byla v roce 2011 po pracovnících na pozici svářeč, řezač plamenem a páječ, seřizovač a obsluha obráběcích strojů, operátor telefonních panelů, obsluha strojů na výrobu obuvi a příbuzných výrobků a tradičně byla velká poptávka po obchodních zástupcích. (35).

Tabulka 7: Volná pracovní místa podle požadovaného vzdělání

Požadované vzdělání / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Neúplné základní vzdělání	2	0	0	0	0
Základní vzdělání	639	307	80	140	174
Nižší střední vzdělání	0	3	1	2	4
Nižší střední odborné vzdělání	1	1	1	1	0
Střední odborné vzdělání s výučním listem	561	284	69	187	216
Střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu	8	2	0	0	1
Úplné střední vzdělání	41	5	9	11	42
Úplné střední odborné vzdělání s výučním listem a maturitou	52	51	18	24	55
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez vyučení	86	54	53	73	88
Vyšší odborné vzdělání	5	9	6	4	6
Bakalářské vzdělání	1	1	2	1	3
Vysokoškolské vzdělání	51	11	14	26	74
Doktorské vzdělání	0	8	0	0	1

Zdroj: Zpracováno podle (11)

Ve sledovaném období je patrný nárůst poptávky po vzdělaných uchazečích. Zájem o osoby se základním vzděláním se v letech snížil o 72,77 % a i poptávka po uchazečích s výučním listem zaznamenala obrovský pokles (o 61,50 %). Zájem o středoškolsky vzdělané pracovníky se v těchto letech výrazným způsobem nezměnil, ale významně vzrostl počet volných míst pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče (o 45,10 %).

V celkovém počtu nabízených míst k 31. 12. 2011 byl počet pracovních pozic pro osoby se základním vzděláním a s výučním listem stále ještě největší, ale rozdíl oproti množství míst pro středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané uchazeče už nebyl tak výrazný jako na začátku sledovaného období. (11)

2.3.7 Nezaměstnanost podle délky evidence

Uchazeče je možné rozlišovat podle délky evidence a statistika je třídí dle tohoto aspektu do šesti skupin. V první skupině jsou krátkodobě nezaměstnané osoby, které nejsou v evidenci déle než 3 měsíce a poté následují další tři kategorie po kvartálních intervalech. Další skupina eviduje uchazeče, kteří už jsou nezaměstnaní déle než rok a maximálně dva roky. Poslední část tvoří lidé bez práce více než 24 měsíců.

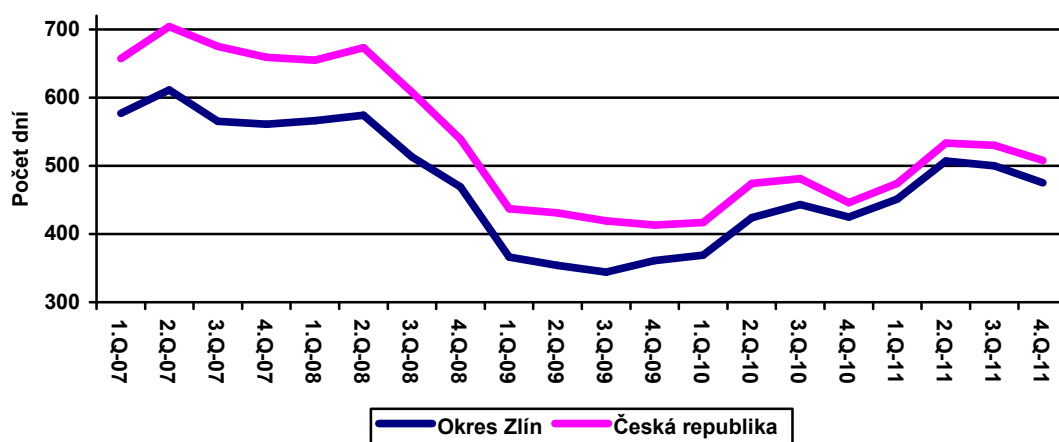
Tabulka 8: Struktura uchazečů podle délky evidence

Délka evidence uchazečů / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
do 3 měsíců	1 709	2 116	2 852	3 185	2 620
od 3 do 6 měsíců	1 058	1 111	2 421	1 643	1 548
od 6 do 9 měsíců	510	511	1 509	875	768
od 9 do 12 měsíců	430	277	1 047	790	529
od 12 do 24 měsíců	684	516	988	1 905	1 203
nad 24 měsíců	1 229	934	947	1 296	1 693

Zdroj: *Zpracováno podle (11)*

V roce 2007 byla průměrná délka evidence osob 561 dní a v dalším roce došlo k výraznému snížení na 469 dní. Meziročně se tak průměrná doba nezaměstnanosti snížila o 92 dní. Pokles průměrné délky evidence byl způsoben především přílivem nových uchazečů o zaměstnání na konci roku 2008, ale také se v prvních třech čtvrtletích podařilo vyřadit dlouhodobě nezaměstnané. Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli vyřazeni v roce 2008, byla 225 dnů. Lidé bývají z evidence vyřazeni za poměrně krátkou dobu, protože s délkou nezaměstnanosti klesá jejich šance na uplatnění na trhu práce. (32) Na konci roku 2009 byla průměrná délka nezaměstnanosti u registrovaných 361 dní, což znamená meziroční snížení o 108 dní. Pokles průměrné délky evidence uchazečů byl opět způsoben přílivem nových lidí do evidence. (33) V roce 2010 dochází k meziročnímu nárůstu průměrné doby nezaměstnanosti o 64 dnů a průměrná délka tak činí 425 dní. Zvýšení bylo způsobeno velkým množstvím osob, které jsou v evidenci více než rok. (34) K 31. 12. 2011 byla

průměrná délka evidence uchazečů 475 dní, což znamená opět meziroční zvýšení tohoto ukazatele (o 50 dní). (11)



Graf 13: Průměrný počet dní evidence uchazečů

Zdroj: Zpracováno podle (11)

V průběhu sledovaného období byla průměrná délka evidence uchazečů v okrese nižší než průměr všech okresů. Na začátku pětiletého období byl rozdíl mezi okresním a celorepublikovým průměrem velmi výrazný (98 dní), ale postupně docházelo k přibližování průměrů. I k 31. 12. 2011 je však rozdíl stále ještě podstatný a okresní průměr byl pod republikovým o 33 dní.

2.3.8 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých

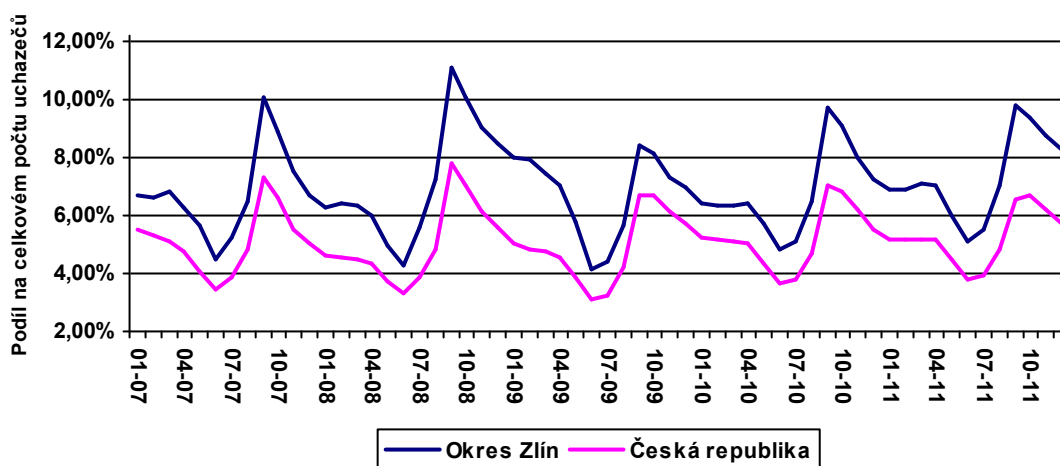
V roce 2007 bylo v okrese 377 absolventů bez práce. V dalších třech letech dochází k meziročnímu nárůstu v této skupině nezaměstnaných. V roce 2008 se počet absolventů meziročně zvýšil o 23,34 % a o rok později byl meziroční nárůst ještě vyšší (46,45 %).

Tabulka 9: Počet absolventů a mladistvých

Kategorie / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Absolventi a mladiství celkem	412	490	709	720	705
Absolventi	377	465	681	701	690
Uchazeči do 18 let	35	25	28	19	15
Podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů	6,71 %	8,51 %	6,97 %	7,23 %	8,25 %

Zdroj: Zpracováno podle (14)

V roce 2010 už bylo meziroční zvýšení pouze 2,94 % a poslední rok přinesl naopak snížení počtu uchazečů o 1,57 %. Za celé období se množství absolventů bez uplatnění zvýšilo o 83,02 %, což určitě není pozitivní signál. Poměr absolventů k celkovému počtu nezaměstnaných ale zdaleka nevzrostl v průběhu období tak výrazně. Pozitivní je, že se podařilo eliminovat nezaměstnanost mladistvých a jejich počet se podařilo za pět let snížit o 57,14 %. (14)



Graf 14: Vývoj podílů absolventů na celkovém počtu uchazečů

Zdroj: Zpracováno podle (26)

Jak už bylo uvedeno výše v měsících červenci, srpnu a září přichází na trh práce největší množství absolventů a při pohledu na graf 14 je to více než zřejmé. Zvyšování podílu těchto osob na celkovém počtu nezaměstnaných vrcholí v měsíci září a poté se jejich počet vždy zpravidla snižuje až do stejného období dalšího roku. Příchod osob bez praxe na trh práce se ve sledovaném období nejvíce projevil v roce 2008, kdy byl v září jejich podíl na celkovém počtu uchazečů dokonce 11,12 %. Ve všech 60-ti měsících sledovaného období byl podíl absolventů v okrese vždy vyšší než podíl těchto osob v celé ČR. (14)

2.3.9 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Na konci roku 2007 bylo v evidenci celkem 1163 OZP. Rok 2008 přinesl snížení celkového počtu OZP o 9,46 % a současně došlo ke snížení všech tří samostatných kategorií. V roce 2009 počet všech kategorií naopak rostl a celkový počet OZP stoupl o 17,28 %. Další rok přinesl opět zvýšení celkového počtu (o 16,6 %), ale z evidence vymizely plně invalidní osoby. Poslední rok sledovaného období přinesl naopak snížení

dvou zbylých kategorií a za celé období se počet OZP v okrese zvýšil o 6,71 %. Dále v okrese přibýlo částečně invalidních a ubylo zdravotně znevýhodněných. (11)

Tabulka 10: Počet osob zdravotně postižených

Kategorie / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Plně invalidní	4	1	2	0	0
Částečně invalidní	885	832	1 003	1 145	1 000
Zdravotně znevýhodnění	274	220	230	295	241
Celkem	1 163	1 053	1 235	1 440	1 241
Podíl na celkovém počtu uchazečů	20,69 %	19,27 %	12,65 %	14,85 %	14,84 %

Zdroj: *Zpracováno podle (11)*

Nejvyšší podíl OZP na celkové nezaměstnanosti byl zaznamenán v květnu roku 2008. V tento moment tvořili OZP 23,43 % celkového počtu uchazečů v okrese. Naopak nejnižší podíl na celkové nezaměstnanosti byl v únoru a březnu roku 2010. V tomto období tvořily OZP 12,10 % všech uchazečů. Byť se podíl OZP na celkovém počtu registrovaných v některých obdobích přiblížil republikovému průměru, ve všech 60-ti sledovaných měsících byl podíl v okrese vyšší. (26)

2.3.10 Zaměstnanost cizinců

Ve sledovaném období se celkové množství cizinců rapidně neměnilo a v rámci všech let se jejich počet na území okresu zvýšil o 6,93 %. Počet cizinců, kteří dostali pracovní povolení, však během období klesl o 74,02 %. Množství cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení se postupně zvyšovalo a za období vzrostlo o 136,67 %. Počet občanů EU/EHP a Švýcarska se ve sledovaném období zvýšil o 24,22 %, přičemž největší meziroční nárůst přišel v roce 2011 (o 16,50 %). (29) Z občanů EU bylo na území okresu v roce 2007 nejvíce pracovníků ze Slovenské republiky (90,87 %), z Polska a Bulharska.

Tabulka 11: Počet evidovaných cizinců v okrese

Kategorie / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Platná povolení k zaměstnání	508	692	324	224	132
Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	120	167	195	231	284
Občané EU/EHP + Švýcarska	1 478	1 481	1 492	1 576	1 836
Cizinci celkem	2 106	2 340	2 011	2 031	2 252
Počet žen	601	713	604	637	689

Zdroj: *Zpracováno podle (29)*

Ze třetích zemí se jednalo převážně o zaměstnance z Mongolska, Vietnamu, Ukrajiny a Ruska. Tito lidé zde měli pracovní povolení převážně na profese svrškaře, svářeče, stavebního dělníka a obsluha strojů na výrobu plastových výrobků. (31) V dalších letech nedošlo ve struktuře cizinců na území okresu ani v oborech ve kterých pracovali k významným změnám.

2.4 Politika zaměstnanosti v okrese Zlín

Pojmy APZ a PPZ byly už objasněny v teoretické části práce. Podpora zaměstnávání OZP je realizována prostřednictvím příspěvků společností. Na takový příspěvek má nárok každý zaměstnavatel, který má v pracovním poměru více než 50 % OZP a který současně nemá daňové nedoplatky nebo nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění. Příspěvek je vyplácen zpětně za čtvrtletí podle sídla společnosti nebo podle bydliště pokud se jedná o fyzickou osobu. (19) Náklady na insolvence jsou vyplácené mzdy zaměstnancům v případech, kdy se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti. Nárok na vyplacení mzdy mají zaměstnanci, kteří mají sjednaný pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti. (16).

Tabulka 12: Náklady na PZ v tis. Kč

Výdaj / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Pasivní politika zaměstnanosti	123 372	117 316	290 602	248 425	192 748
Podíl na celkových nákladech	37,0 %	44,2 %	66,8 %	59,8 %	59,9 %
Aktivní politika zaměstnanosti	142 342	80 032	71 854	99 958	46 429
Podíl na celkových nákladech	42,7 %	30,1 %	16,5 %	24,1 %	14,4 %
Podpora zaměstnávání OZP	62 526	58 548	56 186	63 820	69 441
Podíl na celkových nákladech	18,8 %	22,0 %	12,9 %	15,4 %	21,6 %
Insolvence	4 971	9 700	16 287	2 870	13 009
Podíl na celkových nákladech	1,5 %	3,7 %	3,8 %	0,7 %	4,1 %
Výdaje celkem	333 211	265 596	434 929	415 073	321 627

Zdroj: *Zpracováno podle (31), (32), (33), (34), (35)*

S výjimkou prvního roku sledovaného období byla PPZ nejvyšší výdajovou položkou politiky zaměstnanosti v okrese. V roce 2009 byl její podíl na celkových nákladech dokonce 66,8 % a meziročně se její podíl na celkových nákladech zvýšil o 22,6 %. V dalších letech už PPZ nedosáhla takového podílu na celkových výdajích, ale přesto v obou dalších letech představovala více než polovinu všech nákladů. V roce 2007 byla APZ nejvyšší výdajovou položkou politiky zaměstnanosti, ale v dalších letech dochází k poklesu jejího podílu. V roce 2009 tvořila APZ výrazně menší část (16,5 %) politiky

zaměstnanosti v porovnání s ostatními lety sledovaného období. V roce 2010 podíl APZ na celkových nákladech meziročně vzrostl o 7,6 %, ale v posledním roce finanční prostředky na tuto formu podpory opět klesly a byly nejnižší za celé období. Další významnou nákladovou položku představuje podpora zaměstnávání OZP. Její podíl byl v roce 2008 dokonce 22 %. Insolvence představují jen malou část z celkových výdajů.

2.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Realizace APZ se stanovuje v souladu s cíli Ministerstva práce a sociálních věcí a zaměřuje se na snižování nezaměstnanosti. APZ v okrese je zaměřena na skupiny, které jsou na trhu práce hůře uplatnitelné a bez podpory složitě hledají práci. Z hlediska věku se jedná o osoby do 25 let nebo starší osoby 50 let. Dále se jedná o osoby zdravotně postižené nebo o osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců. Pozornost je věnována i matkám s malými dětmi. Se zhoršujícím se stavem ekonomiky v některých letech sledovaného období se APZ zaměřila i na osoby nejvíce postižené zhoršením ekonomické situace. (34) V další části rozeberu jednotlivé nástroje, které byly v okrese uplatňovány.

Rekvalifikace

Při nesouladu struktury poptávky a struktury nabídky na trhu práce zajišťuje úřad práce rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání. Tyto kurzy evidovaným nebo zájemcům umožňují získání nových schopností nebo rozšíření stávajících dovedností, ale za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na vysokých nebo středních školách. Na základě dohody s úřadem práce může být rekvalifikace poskytnuta přímo u zaměstnavatele pro zlepšení uplatnění zaměstnanců. (10)

V roce 2007 bylo včetně projektů ESF uzavřeno 1201 dohod o rekvalifikaci a někteří zájemci absolvovali v průběhu roků více programů. Z hlediska dělnických profesí bylo nejvíce uchazečů zařazeno do kurzů svařování, kurzů na získání řidičských oprávnění a kurzu na obsluhu motorového vozíku. Trh práce nabízel volné pracovní místa ve strojírenství, stavebnictví a obuvnickém průmyslu, ale mezi nezaměstnanými nebyl o tyto programy dostatečný zájem. Z TH činností byl největší zájem o kurzy podvojného účetnictví a o speciální počítačové kurzy. (31) Meziročně došlo ke snížení prostředků na rekvalifikaci z ESF a celkově tak bylo uzavřeno pouze 646 dohod

o rekvalifikaci za rok 2008. Poptávka po kurzech ve strojírenství se zvýšila, ale o obuvnictví byl stále nedostatečný zájem vzhledem k volným místům na trhu. Struktura programů byla velmi podobná jako v minulém roce. (32) V roce 2009 pokračoval pokles tohoto nástroje a bylo uzavřeno 567 dohod. Počet rekvalifikací ve strojírenských profesích se opět snížil. V nabídce kurzů se objevily i specifické kurzy jako krupíér nebo poradce pro výživu. Pro uchazeče byly realizovány i nahodilé programy při příslibu zaměstnání nebo zpracovaného podnikatelského záměru. (33) V roce 2010 se počet celkových dohod o rekvalifikaci zvýšil na 765. Obsah kurzů byl velmi podobný jako v minulých letech, ale realizovaly se i nové programy jako Operátor Call Centra, Lepení autofolií nebo Stříhání a kosmetická úprava psů. (34) V roce 2011 se jako velmi přínosné ukazují nahodilé programy, protože žadatelé mají většinou konkrétní představu o získaných dovednostech a příslibu zaměstnání. V tomto roce bylo na rekvalifikace zařazeno 880 uchazečů a úspěšnost umístění byla 55,1 %. (35)

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní pozice nejčastěji zřizované pro uchazeče, které je obtížně umístit na trhu práce. Zřízení je možné maximálně na 12 měsíců a probíhá na základě písemné dohody úřadu práce a zaměstnavatele. Finanční příspěvek na úhradu nákladů může dosahovat i výši celkových mzdových nákladů. (10)

V roce 2007 činila měsíční výše příspěvku 7200 Kč a dohody byly uzavírány na dobu 6 měsíců. Jedná se převážně o nekvalifikované práce související s údržbou veřejných prostranství nebo údržbou a úklidem objektů zpravidla pro instituce, které se zabývají obecně prospěšnými činnostmi. V tomto období vzniká projekt VPP – Osobní asistent v mateřských a základních školách. (31) V roce 2008 se VPP začínají financovat i prostřednictvím ESF a jeho operačních programů Rozvoj lidských zdrojů a Lidské zdroje a zaměstnanost. Dohody o VPP se často uzavíraly v problematických částech okresu, jako jsou oblasti Brumov – Bylnice a Valašské Klobouky. (32) V roce 2011 se výše příspěvku pohybovala mezi 8 000 – 11 000 Kč a dohody byly uzavřeny na období 3 – 7 měsíců. VPP byly sjednávány na činnosti jako úklid veřejného prostranství a údržba zeleně nebo stavební práce při údržbě budov. (35)

Společensky účelná pracovní místa

Tento typ pracovních míst je obsazován problémovými skupinami uchazečů o zaměstnání, kterým není možné zajistit uplatnění jiným způsobem. Základem je dohoda zaměstnavatele a úřadu práce, podle které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pracovní místo. Na úhradu nákladů při tvorbě SÚPM není automaticky nárok a úřad práce jej může poskytnout v různých formách. Příspěvek na úhradu nákladů je poskytován maximálně po dobu 12-ti měsíců a zaměstnavatel o něj žádá krajskou pobočku úřadu práce, která má uchazeče ve své evidenci. Nezaměstnaným může být poskytnut příspěvek i na zahájení samostatné výdělečné činnosti. O poskytnutí této podpory je nutné žádat příslušnou krajskou pobočku a v případě schválení se s uchazečem uzavře dohoda. Prostředky jsou určeny na nákup vybavení při zahájení samostatné výdělečné činnosti a peníze, které byly vynaloženy na nezpůsobilé výdaje, musí živnostník později vrátit. (10)

O příspěvek na zřízení SÚPM nepožádal žádný zaměstnavatel a preferuje se zde zřizování vyhrazených pracovních míst s příspěvkem na mzdové náklady. V první polovině roku 2007 byla výše podpory 4000 Kč po dobu šesti měsíců. Od druhého pololetí roku se však dotace zvýšila na 6000 Kč, ale snížila se doba na 4 měsíce. V roce 2007 byly zrealizovány dva projekty, které se zaměřily na absolventy škol. Prvním projektem byl Absolvent a druhým Absolvent 2007. Pomocí těchto programů bylo umístěno 21 absolventů. V tomto období byl přiznán příspěvek na SVČ pro 23 uchazečů a pohyboval se v rozmezí 16500 – 60000 Kč. Všechny osoby, kterým byly poskytnuty prostředky, absolvovaly rekvalifikační kurz pro začínající podnikatele. Uchazeči začali podnikat převážně v řemeslných profesích, ale výjimkou nebyly ani služby. (31) V roce 2008 byl přiznán příspěvek na SVČ 9-ti osobám a pohyboval se v rozmezí 25 000 -75 000 Kč. (32) V dalším roce se počet podpořených zvýšil na 25 a mezi podnikatelskými projekty se objevily i velmi zvláštní živnosti. (33) Nejvíce dohod v rámci sledovaného období však vzniklo v roce 2010 a celkově bylo na tento nástroj vyčleněno 3 759 146 Kč. (34)

Překlenovací příspěvek

Při uzavření dohody o SVČ může uchazeč současně do 30-ti dnů od uzavření této dohody požádat o překlenovací příspěvek, který je určen na částečné pokrytí

provozních nákladů. (10) V roce 2007 byla tato podpora vyplácena po dobu 3 měsíců celkem 20-ti osobám ve výši 7068 Kč. (31) V dalším roce byl překlenovací příspěvek vyplacen už jen osmi začínajícím podnikatelům a jeho výše se zvedla na 7602 Kč. (32)

Podpora osob se zdravotním postižením

Na základě dohody s úřadem práce může zaměstnavatel zřídit chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel musí místo obsadit po dobu 3 let a má nárok na příspěvek na úhradu nákladů. Úřad práce může uzavřít dohodu i s OZP, které se rozhodne zahájit samostatnou výdělečnou činnost. (10)

V roce 2007 byly uzavřeny dohody o příspěvku na provozní náklady s jedenácti zaměstnavateli. Celkem tak byl příspěvek poskytnut pro 247 zaměstnanců, kteří pracují na těchto místech. V rámci CHPD a CHPM bylo v tomto roce umístěno 37 zaměstnanců. Uchazeči byli umístěni na pozice jako administrativní pracovník, ale také například na místo obsluha v kavárně. Na vznik CHPD byl poskytnut příspěvek mezi 50 000 – 60 000 Kč. Na zřízení CHPM byl v tuto dobu poskytován příspěvek ve výši 50 000 – 70 000 Kč. (31) V roce 2008 byly uzavřeny dohody o příspěvku na provozní náklady s 18-ti zaměstnavateli celkem pro 282 zaměstnanců. V rámci CHPM bylo v tomto roce umístěno 12 uchazečů se zdravotním postižením. Na zřízení těchto míst bylo vynaloženo 709 000 Kč. Vznikla jedna CHPD pro 4 zaměstnance. Z toho byli 2 uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní a 2 ve věku nad 50 let. Na vytvoření této dílny bylo vyplaceno 300 000 Kč. V tomto roce byly podpořeny 3 OZP při zahájení SVČ. (32) V dalším roce bylo příspěvkem na provoz podpořeno 26 pracovišť zaměstnávající celkem 248 osob. Současně vznikla pracovní dílna zaměstnávající 7 OZP. Na zřízení této dílny byl poskytnut příspěvek ve výši 490 000 Kč. V tomto období byly zřízeny 4 CHPM s dotací 330 000 Kč. Pouze 1 OZP v tomto čase zahájila SVČ s příspěvkem 70 000 Kč. (33)

V roce 2010 byla zřízena CHPD pro 2 OZP za účelem provozování novinového stánku. Bylo vytvořeno 10 CHPM s dotací 715 000 Kč a došlo k zahájení 1 SVČ s příspěvkem 70 000 Kč. Bylo uzavřeno 23 dohod o částečném krytí provozních nákladů pro 206 OZP. (34) V posledním roce sledovaného období zahájily SVČ 3 OZP, ale vzniklo nejméně CHPM a CHPD za celé sledované období. (14) Pozitivní je,

že se uchazečům se zdravotním postižením podařilo nalézat uplatnění prostřednictvím jiných nástrojů APZ. Často tak byly i OZP zařazovány do VPP nebo SÚPM. (35)

Významné ESF projekty a ostatní nástroje

Projekt **Vzdělávejte se!** je zaměřen na společnosti, které byly postiženy hospodářskou recesí. Z tohoto programu je možné získat finanční prostředky na rekvalifikaci zaměstnanců, kteří mohou být ohroženi v důsledku reorganizačních změn ve firmách a zaměstnavatelé tak mohou efektivněji řešit personální situaci. (18)

Regionální individuální projekty jsou zaměřeny na specifické skupiny uchazečů o zaměstnání na regionálním pracovním trhu. Projekty využívají různé nástroje APZ a mají jasně stanovený regionální rámec. MPSV schválilo krajské pobočky projekty Život bez bariér, Šance pro rodiče, Klíč k zaměstnání, Znovu do práce a Příležitost pro zkušené. (20)

Projekt **Vzdělávejte se pro růst!** Je zaměřen na velké i malé společnosti, které překonaly hospodářskou recesi. Současně působí v oboru, který má potenciál růstu a významný podíl na HDP. O finanční příspěvek mohou žádat společnosti, které v důsledku růstu nabírají nové zaměstnance nebo potřebují zlepšit odborné dovednosti svých současných zaměstnanců. (28)

O další nástroje APZ nebyl žádný nebo velmi malý zájem a jejich vliv tak byl velmi nízký. Jedná se především o příspěvek na dopravu, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

2.4.2 Souhrn APZ

Financování APZ v okrese probíhá vedle národních zdrojů také prostřednictvím Evropského sociálního fondu z operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. U některých nástrojů uvedených výše už bylo jejich financování částečně rozebíráno, pro úplnost jsou však v následující tabulce uvedeny výdaje na APZ ve sledovaném období. Největší počet pracovních míst byl prostřednictvím APZ vytvořen v roce 2010 a naopak nejnižší tvorba pozic byla v prvním roce sledovaného období. V obou těchto obdobích byly celkové výdaje na APZ vysoké, ale v každém období byly jinak strukturované.

Tabulka 13: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ

Nástroj APZ / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
VPP	16 798	8 064	6 850	14 984	9 435
SÚPM	10 824	6 615	3 524	14 773	9 133
SÚPM – SVČ	941	328	1 345	3 759	1 848
CHPD a CHPM	1 558	1 009	820	738	281
CHPM – SVČ	0	155	70	70	131
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM – SVČ	2 238	5 564	4 933	4 106	4 604
Rekvalifikace	4 300	5 395	1 720	904	1 948
překlenovací příspěvek	141	61	0	0	0
příspěvek na zapracování	9	0	0	0	0
ESF – OP RLZ	105 498	50 290	438	0	0
ESF VPP	0	1 951	17 431	21 610	7 633
ESF SÚPM	0	568	11 583	13 928	4 383
ESF Rekvalifikace	0	0	4 438	8 430	5 434
ESF „Vzdělávejte se!” a „Vzdělávejte se pro růst!”	0	0	18 666	16 565	1 560
ESF SeZam	0	0	0	75	31
ostatní (semináře, expertízy apod.)	35	32	36	16	8
celkem	142 342	80 032	71 854	99 958	46 429

Zdroj: Zpracováno podle (31), (32), (33), (34), (35)

Zatímco v roce 2010 a tvořily VPP a SÚPM skoro 70 % z celkových výdajů na APZ, v roce 2007 tvořily tyto nástroje pouhých 20,07 %. Počet vytvořených míst jednotlivými nástroji v letech je uveden v následující tabulce.

Tabulka 14: Počet vytvořených pracovních míst podle nástrojů

Nástroj / Rok	2007	2008	2009	2010	2011
VPP	116	143	105	213	208
SÚPM zřízená u zaměstnavatele	0	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená místa	281	166	117	304	208
SÚPM – SVČ	23	9	25	64	44
CHPD	17	4	7	2	2
CHPM	9	12	4	10	4
CHPM – SVČ	0	3	1	1	3
Příspěvek na zapracování	1	0	0	0	0
ESF VPP	0	60	259	289	223
ESF SÚPM	0	88	262	236	66
Celkem	447	485	780	1 119	758

Zdroj: Zpracováno podle (14)

2.5 SWOT analýza okresu Zlín

Tabulka 15: SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • Tradice obuvnictví a průmyslové výroby • Průměrná doba evidence uchazečů je nižší než republikový průměr • Finanční prostředky z ESF • Nižší míra nezaměstnanosti než republikový průměr • Průměrně méně uchazečů na VM než republikový průměr • Napojení na dálniční síť a mezinárodní železniční trať 	<ul style="list-style-type: none"> • Problematické oblasti Brumov-Bylnice a Valašské Klobouky • Vysoký počet evidovaných absolventů • Vysoký počet OZP v evidenci • Nárůst uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 2 roky • Vysoký počet neumístěných uchazečů s VL • Špatná dopravní dostupnost některých oblastí
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • Podpora nových průmyslových zón v problematických oblastech • Nahodilé rekvalifikační kurzy • Větší propagace příspěvků na dopravu a zapracování • Programy Vzdělávejte se! a Vzdělávejte se pro růst! • Regionální individuální projekty zaměřené na problémové skupiny 	<ul style="list-style-type: none"> • Změna struktury poptávky po práci • Pokles největších okresních zaměstnavatelů • Snižování finančních prostředků na APZ • Zhoršení ekonomické situace a zvýšení nezaměstnanosti • Snižování počtu evidovaných volných míst

Zdroj: Vlastní zpracování

Za nejvýznamnější silnou stránku považuji tradici obuvnictví a průmyslové výroby. Důležitá je přítomnost zaměstnavatelů jako je Barum Continental, Fatra a Zlín Aircraft.

Slabé stránky jsou především problematické oblasti Brumov-Bylnice a Valašské Klobouky, kde je tradičně velká nezaměstnanost. Další slabou stránkou je vysoký počet evidovaných absolventů a OZP. Za hlavní příležitosti ke zlepšení považuji podporu vznikání průmyslových zón v problematických oblastech a podporu prostřednictvím příspěvku na dopravu. Příspěvek na zapracování považuji za hlavní příležitost v boji s nezaměstnaností absolventů. Okresní zaměstnanost je velmi závislá na podniku Barum Continental a dalších velkých společnostech. Hrozbou je jakákoliv reorganizace těchto společností, která by znamenala snižování počtu pracovních míst. Pokud by takovou reorganizaci doprovázelo zhoršení ekonomické situace, došlo by k rapidnímu zvýšení nezaměstnanosti v okrese. Další hrozbu představuje snižování finančních prostředků na APZ, protože umístování některých uchazečů by bylo bez prostředků velmi složité.

3 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v Okrese Zlín

V této části práce předložím návrhy, které by měly pozitivním způsobem ovlivňovat míru nezaměstnanosti tohoto okresu. V první řadě je potřeba se zaměřit na investice, které vždy budou působit na snižování nezaměstnanosti a jsou motorem každého regionálního trhu práce. U investičních akcí je poměrně snadné odhadnout přímý přínos regionálnímu trhu práce, proto bude u každé investiční akce uveden počet pracovních míst, které vzniknou v důsledku této investice. Je zřejmé, že problematika nezaměstnanosti je velmi složitá, a proto u všech návrhů nebude možné jednoznačně určit počet vytvořených pracovních pozic.

Některé návrhy budou mít podobu spíše systémové změny, u které nelze jednoznačně vyjádřit, jak velký přínos bude pro trh práce mít. Vliv takovéto změny však může být v delším časovém horizontu mnohonásobně vyšší než vliv jednotlivých investic. V teoretické části práce bylo objasněno, že míra nezaměstnanosti nikdy nebude nulová, proto budu další návrhy předkládat pouze pro problémové skupiny uchazečů, kde je možné předpokládat skutečné problémy s umístováním a nejde z velké části o uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní dobrovolně. Státní politika zaměstnanosti má v rámci APZ nástroje, kterými soustavně bojuje s touto poruchou, proto se zaměřím i na návrh rozpočtu pro tento typ potlačení nezaměstnanosti.

3.1 Průmyslová zóna Lukov

Obec Lukov leží v okrese Zlín, má přibližně 1760 obyvatel a v roce 2011 zde začalo budování průmyslové zóny. Průmyslová zóna vzniká na okraji obce na pozemku, který byl dříve využíván pro zemědělské účely. Obec na pozemku buduje i potřebnou infrastrukturu a prostory bude nabízet za 450 Kč – 500 Kč za m². Rozloha této zóny je pouze 7 hektarů, proto není možné předpokládat koncentraci významných nadnárodních firem. Je to však právě prostředí menší průmyslové zóny, které mohou mnohé malé a střední společnosti považovat za ideální místo k podnikání. (25) Navrhuji dokončit výstavbu této zóny v prvním pololetí roku 2012.

Z pohledu nových pracovních míst jsem situaci kolem průmyslové zóny Lukov detailně analyzoval. Její přínos pro okresní trh práce však nebude tak jednoznačný, protože se u některých firem, které projevují zájem, bude jednat pouze o přesun pracovní síly

v okrese do této nové průmyslové zóny. Z větší části se tak pravděpodobně v rámci okresního trhu práce nebude jednat o nově vytvořená pracovní místa a počet nově vzniklých pracovních příležitostí ve vztahu s tímto projektem nebude tak výrazný. Odhaduji, že v souvislosti s tímto projektem vznikne v následujících letech 30 nových pracovních míst.

Vznikání lokálních průmyslových zón považuji za ideální investice pro snížení nezaměstnanosti. Společnosti musí investovat finanční prostředky na nákup pozemků v zónách, proto je zřejmé že pracovní pozice v nich budou trvale. Současně jdou firmy blíže k lidem a ti pak mají zpravidla lepší dopravní spojení do zaměstnání nebo jim dopravní starosti odpadnou úplně. Pokud dochází ke snížení nákladů na dopravu do zaměstnání, stane se práce pro uchazeče finančně zajímavější a rozdíl mezi mzdou a sociálními dávkami by měl být vyšší. Podle mého názoru je možné tímto způsobem řešit problematiku některých oblastí okresu, kde je nezaměstnanost vysoká. Navrhuji v dalších letech maximálním možným způsobem podporovat vznikání průmyslových zón v těchto oblastech.

3.2 Vědeckotechnický park ICT

V současné době probíhá stavba nového vědeckotechnického parku ve Zlíně, který bude zaměřený na oblast informačních technologií. Rozpočet projektu se pohybuje ve výši 220 mil. Kč a uvnitř objektu bude vybavení za další stovky milionů korun. Pro umístění objektu byla cíleně zvolena lokalita Jižní Svahy, aby bylo možné propojit činnosti v objektu s vědeckou činností Univerzity Tomáše Bati. Celkový prostor objektu přesáhne 5 000 m² a vedle laboratoří univerzity zde budou i prostory pro společnosti, které se zabývají informačními technologiemi. (12) Projekt navrhuji co nejrychleji dokončit, aby se v co nejkratším možném termínu začal projevovat jeho vliv na nová pracovní místa.

Význam tohoto objektu bude z hlediska zaměstnanosti absolventů zcela zásadní, protože přítomnost soukromých firem bude podporovat zařazení absolventů zdejší univerzity do pracovního procesu. Předpokládám, že firmy budou studentům nabízet získání praxe, která jim později usnadní hledání zaměstnání. Odhaduji, že investice bude do budoucna podporovat vznikání nových technologických projektů a celkově

podporovat podnikatelskou aktivitu v této oblasti. Svůj význam má i pro propojení univerzitních vědců se soukromím podnikáním a nabízí se zde možnosti přímé spolupráce při výzkumu v technologických oborech. Přímý vliv investice odhaduji na 200 nových pracovních míst.

3.3 Investiční akce v letech 2012 – 2013

Na základě konzultací s panem Ing. Leopoldem Bednaříkem vedoucím odboru realizace investičních akcí magistrátu města Zlína navrhuji realizovat v letech 2012 – 2013 níže uvedené projekty, které by měli mít pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti v okrese. Efekty u některých investic nemusí být trvalé a u spousty projektů bude vytvořená pracovní příležitost časově omezená. I taková investice však může mít na okresní zaměstnanost vliv z dlouhodobého pohledu, protože časově omezená pracovní příležitost může nastartovat aktivitu u některých dlouhodobě evidovaných uchazečů. Proto má podle mého názoru smysl se zabývat i stavebními činnostmi a rekonstrukcemi, které vytvoří pracovní příležitosti vždy pouze na omezenou dobu. Počet vytvořených pracovních míst v důsledku stavebních prací a rozpočet jednotlivých staveb jsem konzultoval s více odborníky z oblasti stavebnictví.

a) Muzeum automobilů

Podnikatel z regionu vlastní rozsáhlou sbírku automobilů, která obsahuje některé unikátní velmi vzácné kusy a měl by zájem ji vystavovat. Nevyužité prostory 91. budovy v baťovském areálu mě donutily zamyslet se nad rekonstrukcí tohoto objektu a myslím si, že by bylo vhodné umístit sbírku zde. Navrhuji vypracovat projekt na rekonstrukci této budovy, který výrazným způsobem nezasáhne do vzhledu, aby stavbu povolil Národní památkový ústav.

Jedinečnost některých součástí této sbírky by do muzea mohla přilákat i návštěvníky z jiných evropských zemí a chátrající budova by se tak mohla proměnit v turisticky velmi vyhledávaný objekt. Podle mého názoru by měla realizace tohoto projektu i nepřímý vliv na okresní trh práce, protože do města přiláká spoustu návštěvníků, kteří si přijedou prohlídnout unikátní sbírku a město by jinak nenavštívili. Současně s návštěvou muzea navštíví obchodní centra, restaurační zařízení nebo využijí služeb místních hotelů. Pozitivní vliv na zaměstnanost v okrese je zřejmý, proto doporučuji

tento záměr uskutečnit. Rozpočet projektu odhaduji na 90 mil. Kč a odhaduji, že při provádění všech stavebních prací až po otevření objektu zde nalezne uplatnění postupně 90 - 100 pracovníků. Projekt by se mohlo podařit zrealizovat do 20 měsíců od započetí stavebních prací a odhaduji, že muzeum vytvoří 20 – 30 nových pracovních míst.

b) Nová expozice v ZOO Zlín – Lešná

Tato zoologická zahrada patří k turisticky nejnavštěvovanějším místům celého Zlínského kraje. V minulosti zde byla vybudována expozice s názvem Etiopie I a již při budování tohoto projektu se předpokládal vznik budoucí expozice, která na ni naváže. V prvním pololetí roku 2012 navrhuji výstavbu expozice Etiopie II a odhaduji, že náklady na tuto realizaci budou ve výši 11 mil. Kč. Odhaduji, že při budování této stavby by zde mohlo nalézt uplatnění 10 – 15 lidí. Trvalý vliv této investice na nezaměstnanost předpokládám na 5 - 10 nových pracovních míst.

c) Oprava Mariánského náměstí ve Štípkě

Stav tohoto náměstí je dlouhodobě neuspokojivý a současná podoba má významné nedostatky z hlediska přehlednosti a především bezpečnosti. Jedná se o poutní místo, které ročně navštíví velké množství turistů, proto navrhuji vypracovat projekt na kompletní přestavbu tohoto náměstí, který by prostory náměstí zpřehlednil a počítal by s výstavbou chodníků a se zvětšením parkovacích prostor. Investiční náročnost takového projektu odhaduji ve výši 30 mil. Kč. Předpokládám, že v průběhu realizace by na projektu našlo uplatnění 30 – 40 lidí a pokud by bylo nutné dokončit rekonstrukci v co nejkratším termínu, byl by počet zaměstnaných ještě vyšší.

d) Rekonstrukce centra města Zlína

Po rekonstrukci volají i některé centrální části Zlína a považuji za vhodné jejich stav řešit, tak aby byl Zlín i příjemným místem pro život. Podchod na náměstí práce je místo, kde denně prochází velké množství lidí, ale již delší dobu je ve špatném technickém stavu a jeho vizuální podoba nepřispívá pozitivním způsobem k obrazu města, proto navrhuji vypracovat projekt na rekonstrukci tohoto frekventovaného místa. Vedle Krajské knihovny Františka Bartoše se nachází park Komenského, který je vyhledávaným místem k odpočinku, protože se nachází blízko centra. Park však působí nehostinným dojmem a chodníky uvnitř parku jsou ve špatném stavu. Navrhuji

vypracovat projekt na kompletní rekonstrukci tohoto parku, který by počítal pouze se zachováním původních stromů. Současně by projekt zahrnoval i úpravu prostoru před nedávno vybudovaným kongresovým centrem. Realizace uvedených projektů bude velmi nákladná a rozpočet na tyto stavební práce by mohl dosáhnout výše 170 mil Kč. Předpokládám, že realizace těchto projektů přinese 80 – 90 pracovních příležitostí, ale opět je množství zapojených zaměstnanců závislé na požadované době rekonstrukce, proto není možné vyloučit zapojení vyššího množství pracovníků.

e) Rekonstrukce obchodního domu Prior

Návštěva obchodního domu Prior mě přinutila přemýšlet nad budoucností tohoto objektu, protože již není v nejlepším technickém stavu a bylo by vhodné provést rekonstrukci a částečnou změnu účelu této budovy. Objekt je v soukromém vlastnictví a majitel by se rekonstrukci nebránil, ale není možné najít shodu s památkovým úřadem a ekonomickými zájmy majitele. Majitel objektu je při realizaci rekonstrukce velmi omezen stanoviskem památkového úřadu, proto považuji za vhodné, aby byla rekonstrukce z části financována z veřejných rozpočtů. Navrhuji vypracovat projekt na přestavbu tohoto obchodního domu, který by respektoval požadavky památkového úřadu a současně by obsahoval částečnou změnu účelu objektu. Místo některých obchodních prostor, které jsou zpravidla prázdné, navrhuji vybudovat hotel a kancelářské prostory. Snížením množství obchodních prostor považuji za smysluplný kompromis za účelem maximálního využití tohoto objektu. Rozpočet projektu odhaduji na 300 mil. Kč a odhaduji, že v průběhu rekonstrukce zde najde uplatnění 120 – 130 pracovníků. Po rekonstrukci by zde mohlo vzniknout 90 – 100 nových pracovních míst.

f) Další investiční akce a přehled

Navrhuji rekonstrukci kuchyně a jídelny základní školy na Okružní ulici ve Zlíně. Rozpočet této investice odhaduji na 11 mil. Kč a předpokládám, že zde během rekonstrukce nalezne uplatnění 15 – 20 pracovníků. Doporučuji začít s realizací v měsíci červenci tohoto roku. Dále navrhuji regeneraci sídliště v Malenovicích, která z této lokality udělá příjemnější místo pro život. Odhaduji, že bude potřeba investice ve výši 7 mil. Kč a předpokládám, že při této investici nalezne uplatnění 15 – 20 pracovníků. V tabulce 16 uvádím přehled navrhovaných investičních akcí.

Tabulka 16: Přehled investičních akcí

Investice / Hledisko	Cena v mil. Kč	Nová pracovní místa	Pracovní příležitosti
Muzeum automobilů	90	20 – 30	90 – 100
Nová expozice v ZOO Zlín – Lešná	11	5 – 10	10 – 15
Oprava Mariánského náměstí ve Štípe	30		30 – 40
Rekonstrukce centra města Zlína	170		80 – 90
Rekonstrukce obchodního domu Prior	300	90 – 100	120 – 130
Rekonstrukce základní školy ve Zlíně	11		15 – 20
Regenerace sídliště Malenovice	7		15 – 20
Celkem	619	115 – 140	360 – 415

Zdroj: *Vlastní zpracování*

Je evidentní, že mnou navrhované projekty pro období 2012 – 2013 jsou finančně náročné a vytvořená pracovní místa velmi drahá. Hlavní účel investičních akcí však zcela jistě není zřizování pracovních pozic a stimulace trhu práce je jen doprovodný jev.

3.4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob nad 50 let

Zaměstnavatelé nejeví o tuto věkovou skupinu příliš velký zájem a preferují mladší uchazeče o zaměstnání, protože tato skupina uchazečů často odmítá nové technologie a jejich schopnost práce s počítačem je zpravidla na velmi špatné úrovni. V mnoha případech mají tito lidé velmi cennou praxi a mohli by být pro mnoho zaměstnavatelů užiteční, ale problém může být v prezentaci svých skutečných schopností. Psychické dopady nezaměstnanosti jsou právě u této skupiny uchazečů největší. V důsledku psychických vlivů pak u spousty osob dochází ke ztrátě sebevědomí a následně pak nemusí být schopni na trhu práce prodat všechny své schopnosti. V případě špatného psychického stavu jednoznačně doporučuji zařazovat tyto uchazeče na individuální psychologické poradenství, které může zčásti eliminovat jejich špatný duševní stav. Výsledkem by měla být zvýšená aktivita těchto osob na trhu práce.

Pro snadnější umístění těchto uchazečů bez přímé podpory APZ navrhuji různé formy motivačního poradenství, aby opět začali aktivně vyhledávat pracovní příležitosti a snažili se najít si uplatnění. Současně bych poradenství zaměřil i na prezentaci jejich pracovních schopností, trénink pracovního pohovoru a způsob žádání o zaměstnání. Moje osobní zkušenost je taková, že spousta lidí v tomto věku neví, že dnes je

standardem strukturovaný životopis, proto je podle mě potřeba s některými nezaměstnanými probrat, jakým způsobem správně žádat o práci. Dále navrhuji, aby zaměstnanci kontaktních pracovišť vyhledávali pracovní pozice na alternativní úvazky, jako jsou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a nabízeli je uchazečům v této věkové skupině, kteří jsou v evidenci dlouhodobě a nedaří se je trvale umístit. Starší lidé, tak budou mít možnost alespoň občasně práce a budou tak stále aktivní.

Některým jednotlivcům by měla pomoci rekvalifikace, ale osoby, které budou zařazeny do těchto programů, doporučuji důkladně vybírat, aby nedocházelo k plýtvání finančních prostředků. Z hlediska předmětu rekvalifikace doporučuji preferovat kurzy, které zvyšují počítačovou gramotnost uchazečů, aby byla odstraněna jejich hlavní překážka k získání zaměstnání. Navrhuji do rekvalifikačních programů zařazovat převážně nezaměstnané, kteří mají před sebou ještě významnou část produktivního věku a finanční prostředky na jejich rekvalifikaci tak budou vynaloženy smysluplně.

Bohužel je potřeba počítat s tím, že v této skupině bude spousta lidí, kteří momentálně nejsou konkurenceschopní na trhu práce. Spousta takových osob může doplácet na strukturální změny v ekonomice a rekvalifikace je v pokročilém věku často obtížná, proto navrhuji umísťovat tyto uchazeče na SÚPM.

3.5 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných

Důvodem dlouhodobé evidence osob je často malá motivace k práci nebo špatná pracovní morálka. V okrese do této kategorie však často spadají i uchazeči, kteří mají z místa svého bydliště omezené dopravní spojení a poptávka po práci v okolí jejich bydliště je velmi nízká. (34)

Osoby, které jsou dlouhodobě v evidenci z důvodu ztráty motivace nebo špatné pracovní morálky představují výhledově obrovský problém pro sociální systém. Situaci těchto osob je nutné co nejdříve řešit, dokud neztratí svou původní kvalifikaci. Podle mého názoru je nutné, pokusit se tyto uchazeče umístit i za cenu vysokých výdajů. Pokud jsou lidé dlouhodobě pasivní, je zřejmé, že po určité době musí dojít ke ztrátě pracovních návyků a s přibývajícím časem se pak motivace pracovat může úplně

vytrácet. Navrhuji umísťovat uchazeče z této skupiny na VPP, aby si opět zvykli chodit pravidelně do práce a došlo tak k obnovení pracovních návyků.

Příčinou nezaměstnanosti u některých lidí z této skupiny je podle mého názoru i štědrý sociální systém, který uchazeče příliš nemotivuje pracovat. Jde především o osoby s nižším dosaženým vzděláním, kteří mají méně možností uplatnění a jejich mzda v zaměstnání je zpravidla malá. Rozdíl mezi případnou mzdou v zaměstnání a výší sociálních dávek pak nebude tolik výrazný, proto se najde spousta lidí, kterým taková forma pasivity vyhovuje a o práci ani nestojí. Pro zvýšení motivace uchazečů v této problémové skupině je do budoucna nutné, aby docházelo k postupnému snižování sociálních dávek. Je zde i spojitost s nelegálním zaměstnáváním, kdy je uchazeč dlouhodobě v evidenci a pobírá sociální dávky, ale ve skutečnosti pracuje. Zde se osvědčuje vznik programu Donez, který nutí jednotlivce v náhodném čase dostavit se na kontaktní místo Czech Point na České poště. Lidem je tímto způsobem nabouráváno toto nelegální zaměstnání, proto navrhuji i v dalších obdobích pokračovat v tomto projektu.

Situaci uchazečů s odlehlým bydlištěm navrhuji řešit prostřednictvím příspěvku na dopravu. Podle mého názoru je potřeba příspěvek na dopravu více propagovat a aktivně s touto možností oslovovat zaměstnavatele. V analytické části práce jsem zjistil, že jsou v okrese stále volné místa, o které nezaměstnaní nejeví zájem, proto doporučuji nabídnout tyto místa uchazečům z odlehlých oblastí a následně zaměstnavatele oslovovat s nabídkou příspěvku na dopravu.

3.6 Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří především nedostatečná nebo žádná praxe, chybějící znalost cizích jazyků a nijak výjimečná není ani situace, kdy mladí lidé nemají k vystudovanému oboru žádný vztah a nemají zájem takový typ práce v průběhu svého života vykonávat. Problém absolventů s vyšším vzděláním spočívá zpravidla v tom, že bez praxe jsou neuplatnitelní, protože zaměstnavatelé obvykle nejeví zájem o tyto uchazeče. Po zařazení do evidence doporučuji zdůrazňovat mladým lidem drastický dopad pasivity v tomto období na jejich lidský kapitál, aby byli otevřenější k vyhledávání pracovních stáží.

Považuji za důležité, aby se informační a poradenské středisko v následujících obdobích více zaměřilo na poradenství pro výběr vhodného povolání. Doporučuji větší část aktivit tohoto útvaru zaměřit již na žáky základních škol. Žákům základních škol je důležité vysvětlovat, co konkrétní povolání obnáší, protože ne vždy mají podle mých osobních zkušeností reálnou představu o potřebě neustálého vzdělávání nebo vysokého pracovního nasazení v některých oborech. Je vhodné zvolit si povolání, které odpovídá jejich předpokladům a schopnostem, proto navrhuji více spolupracovat se základními školami a realizovat větší množství skupinových poradenství pro žáky základních škol. Navrhuji posilovat aktivitu tohoto střediska i v oblasti informování studentů středních škol o situaci na trhu práce a o možnostech realizace v jejich oboru. Je vhodné, aby byl student již v průběhu vzdělávání seznámen se situací na trhu práce a mohl se tak na přechod do zaměstnání lépe připravit.

Dále navrhuji zvyšovat množství praxe na středních odborných školách, ale považuji za důležité, aby studentské praxe zajišťovala škola a cíleně si vybírala společnosti ke spolupráci. Pokud student nebude mít během tohoto období možnost své teoretické znalosti konfrontovat s reálnými postupy, nemá taková praxe žádný smysl a je pro něj minimálním přínosem. Doporučuji důkladně vyhodnocovat činnosti, které studenti postupně vykonávali a následně pak prohlubovat nebo ukončovat spolupráci s jednotlivými společnostmi. Při provádění analýzy okresu mě velmi překvapilo, že příspěvek na zapracování byl využíván minimálně. Tento prostředek považuji za ideální způsob umístování problematických absolventů, proto navrhuji při umístování těchto uchazečů poskytovat příspěvek na zapracování v maximální možné výši.

3.7 Návrhy na snížení nezaměstnanosti OZP

Tato skupina uchazečů je na trhu práce velmi znevýhodněna a zpravidla jim jejich zdravotní postižení nedovoluje vykonávat činnost, v níž mají kvalifikaci. Pokud zaměstnavatelé hledají zdravotně postižené uchazeče, ve většině případů jde o jednoduché manuální činnosti. Uplatnění této skupiny na trhu práce ještě zhoršuje skutečnost, že se převážně jedná o osoby s nižším dosaženým vzděláním. Současně se zpravidla jedná o osoby s vyšším věkem a často taky s delší dobou evidence. (34)

Navrhuji typově vybírat volné pracovní pozice, na které by bylo možné tuto skupinu uchazečů umístit. Takové pracovní místa by byly přednostně nabídnuty OZP a teprve pokud se pozici nepodaří obsadit, nabízet tuto práci ostatním uchazečům v evidenci. Dnešní doba je charakteristická rozvojem webových služeb či elektronického podnikání obecně a zde by podle mého názoru mohli najít uplatnění uchazeči, kteří trpí pohybovým postižením. Předpokládám však, že spousta menších subjektů nemusí mít dokonalý přehled o možnostech podpory zaměstnávání OZP. Navrhuji cíleně oslovovat malé společnosti z oborů, kde by bylo možné tyto uchazeče umístit a seznámit je s možnostmi dotace, pokud by se rozhodly zřídit CHPM nebo CHPD.

Je nutné si uvědomit, že tato skupina uchazečů je nejvíce odkázaná na princip solidarity ve společnosti a pokud se těmto lidem dlouhodobě nedaří nalézt uplatnění bez nástrojů APZ, považuji za správné jim zaměstnání zajistit. U těchto uchazečů doporučuji nejvíce uplatňovat individuální přístup a současně jim pomáhat s výběrem vhodných rekvalifikačních programů.

3.8 Návrhy v oblasti APZ

Nástroje APZ jsou zaměřeny na tradičně ohrožené skupiny uchazečů, kteří mají problém nalézt uplatnění na trhu práce. V poslední části sledovaného období byl vývoj nezaměstnanosti příznivý a počet lidí bez práce se ve většině ohrožených skupinách dařilo alespoň mírně snižovat, proto nepovažuji za nutné rapidně zvyšovat rozpočet na realizaci APZ. V posledním roce však došlo k výraznému snížení prostředků na tento typ boje s nezaměstnaností a výdaje za rok 2011 byly podle mého názoru velmi nízké.

3.8.1 Veřejně prospěšné práce

Výdaje na umísťování uchazečů na VPP jsou v okrese Zlín dlouhodobě nejvyšší položkou. V posledních letech bylo umísťování osob na VPP financováno i z prostředků Evropské unie prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V roce 2011 bylo z prostředků APZ vytvořeno 208 míst na VPP a celkové výdaje na tato místa činily 9 435 tis. Kč. Z evropských zdrojů bylo financováno ještě o 15 míst více. Celkové výdaje na VPP byly v minulém roce ve výši 17 068 tis. Kč.

Z hlediska financování se jedná o drahý nástroj, který však má své opodstatnění při umísťování uchazečů z problémových skupin. Doporučuji meziročně nezvyšovat

maximální výši poskytovaného příspěvku zaměstnavatelům, aby i v dalším roce byla jeho maximální výše 11 000 Kč měsíčně. Smysl tohoto nástroje vidím v krátkodobém umístění, aby u některých uchazečů nedošlo k úplné ztrátě pracovních návyků. Na VPP navrhuji zařazovat pouze osoby, které patří do některé z problémových skupin v evidenci.

V prvním pololetí roku 2012 předpokládám vyšší čerpání z prostředků na VPP, protože s příchodem jarních měsíců dochází u tohoto nástroje zpravidla k velkým výdajům. Z prostředků APZ navrhuji v prvním pololetí vytvořit 112 pracovních míst při celkovém výdaji 5 081 tis. Kč. Z evropských zdrojů by mělo vzniknout 141 dohod a považuji za vhodné při realizaci APZ maximálně využívat finančních prostředků z ESF, proto bude oproti předchozímu roku ještě více dohod o VPP financováno z tohoto zdroje. Ve druhém pololetí počítám se vznikem 89 míst z APZ a 97 z ESF. Celkem by se v roce 2012 prostřednictvím VPP mělo podařit umístit 439 uchazečů. Ve srovnání s minulým rokem se jedná o mírné zvýšení počtu pracovních míst (1,9 %).

3.8.2 Společensky účelná pracovní místa

Dohody na vyhrazené SÚPM považuji za velmi účinný prostředek APZ, protože uchazeč získává zpravidla pracovní poměr na dobu neurčitou a jen ve velmi málo případech se vrací zpět do evidence. Na SÚPM bylo v roce 2011 vynaloženo 10 981 tis. Kč z prostředků APZ a podařilo se tímto způsobem vytvořit 208 pracovních míst a 44 uchazečů se stalo OSVČ. Tento nástroj je stejně jako VPP financován i prostřednictvím ESF, který v minulém roce poskytl 4 383 tis. Kč, a v důsledku těchto prostředků vzniklo dalších 66 pozic.

V prvním pololetí roku 2012 navrhuji umístit 157 uchazečů a v druhém pololetí 139 uchazečů. Ve srovnání s předchozím rokem dochází k navýšení finančních prostředků o 1 148 tis. Kč. Navrhuji doporučovat některým nezaměstnaným, kteří mají vzdělání v perspektivním řemeslném oboru zahájení SVČ, proto očekávám výrazné meziroční zvýšení počtu příspěvků. V prvním pololetí předpokládám 38 míst na SVČ a v druhé polovině roku jen 29, protože v prosinci již nedochází k přiznávání příspěvku a veškeré nutné podklady, musí žadatel, který se rozhodne zahájit podnikání, přinést do konce listopadu. Celkové vynaložené výdaje na SÚPM by se v roce 2012 měly meziročně

zvýšit o 13,8 %. Tato oblast podpory je podle mého názoru velmi důležitá a vzhledem k nízkým výdajům v minulém roce považuji alespoň takové zvýšení za potřebné.

3.8.3 Chráněné pracovní dílny a místa

V roce 2011 se podařilo prostřednictvím těchto nástrojů umístit 9 uchazečů a z toho 3 uchazeči se stali OSVČ. Ke zřízení těchto míst bylo zapotřebí 412 tis. Kč a průměrné náklady na jedno pracovní místo se pohybovaly ve výši 45,8 tis. Kč. Je zřejmé, že budoucí počet vzniklých pozic lze u tohoto nástroje jen těžko předvídat, protože vznik těchto pracovních míst je závislý na ochotě zaměstnavatelů, kteří však o zaměstnávání OZP nejeví příliš zájem. Příspěvek na vznik těchto pozic však považuji za nízký a navrhuji zvýšení na 59,4 tis. Kč. Odhaduji, že zvýšení dotace na zřízení a navrhované aktivní vyhledávání spolupráce rozšíří počet zřizovatelů těchto pracovních míst. Předpokládám, že by v každém pololetí roku 2012 mohlo být vytvořeno po 11-ti pracovních pozicích na CHPD a CHPM. Očekávám, že zvýšení příspěvku nebude mít tak výrazný vliv na vznik SVC a odhaduji, že počet nových živností na CHPM by mohl vzrůst alespoň o jednu.

Příspěvek na provozní náklady těchto pracovních míst byl v minulém roce ve výši 4 604 tis. Kč. Považuji za velmi důležité, aby CHPM a CHPD byly podporovány i po svém vzniku, proto navrhuji pro rok 2012 zvýšení tohoto příspěvku o 312 tis Kč.

3.8.4 Rekvalifikace

V roce 2011 bylo v okrese Zlín zařazeno do rekvalifikačních kurzů 880 uchazečů a úspěšnost umístění po rekvalifikaci byla 55,1 %. Tento nástroj byl v minulém roce financován vedle APZ ještě z ESF prostřednictvím Národního individuálního projektu RaP. V dalším období navrhuji pečlivě vybírat jednotlivce zařazované do těchto programů a předmět rekvalifikace pro konkrétní osoby, aby se zvyšoval podíl umístěných po rekvalifikačním kurzu. Z tohoto důvodu navrhuji nejvíce uchazečů zařazovat do programů svařování a obsluha CNC, protože je v okrese velké množství zaměstnavatelů a často se objevují volná místa.

Z hlediska vynaložených finančních prostředků na umístění osob je možné považovat rekvalifikační kurzy za velmi efektivní nástroj. Průměrná cena těchto programů se

v minulém roce pohybovala pod 8,4 tis. Kč a při současné úspěšnosti umístování se v porovnání s ostatními nástroji jedná o velmi levný prostředek. Dále je nutné vzít v úvahu, že uplatnění na trhu práce je ve většině případů dlouhodobé. V následujícím období navrhuji zvýšení finančních prostředků na tento nástroj o 9 %. Větší část prostředků navrhuji vynaložit v prvním pololetí roku, protože v průběhu letních prázdnin se rekvalifikační kurzy zpravidla nepořádají.

3.8.5 Ostatní nástroje

Jedná se především o specifické nástroje z ESF, které nemají přímý vliv na tvorbu pracovních míst. V souladu s návrhy výše však očekávám výdaje na příspěvky na zapracování a na dopravu, proto i zde navrhuji zvýšení výdajů pro následující rok. Vyšší čerpání těchto příspěvků na podporu zaměstnávání očekávám v druhé polovině tohoto roku.

3.8.6 Projekty RIP

Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně realizuje pro Zlínský kraj regionální individuální projekty, které jsou zaměřeny na osoby z problémových skupin. Navrhuji, aby se následujících projektů účastnily všechny kontaktní pracoviště v okrese Zlín:

- **Znovu do práce** je projekt zaměřený na uchazeče, kteří jsou v evidenci kontaktních pracovišť déle než 5 měsíců a ztrácejí motivaci k hledání pracovních příležitostí. Dále se zaměřuje na jednotlivce, kteří mají bariéru v podobě nízkého vzdělání, vysokého věku nebo jsou OZP.
- **Příležitost pro zkušené** je projekt určený pro osoby starší 50 let a je zaměřen na motivaci těchto lidí vyhledávat pracovní příležitosti, seznámit je s novými trendy na pracovním trhu a v průběhu kurzu je možné individuálně zvolit modul, ve kterém si účastníci zvyšují kvalifikaci.
- **Startujeme** je projekt zaměřený na nezaměstnané, kteří mají minimálně středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou. Do projektu je možné vstoupit do dvou let od ukončení studia a uchazeči zařazení do tohoto programu by měli mít absenci praxe nebo praxi maximálně 6 měsíců.

3.9 Souhrn návrhu APZ

Navrhovaný rozpočet počítá s celkovými výdaji přesahujícími 51 mil. Kč a v meziročním srovnání dochází ke zvýšení o 4,95 mil. Kč. K rapidnímu zvýšení dochází pouze v rámci prostředků na vznik CHPD a CHPM, které ale tvoří jen malou část výdajů z celkového rozpočtu na APZ. V dalším období navrhuji více doporučovat zahájení SVCČ, proto i zde je meziroční zvýšení vysoké. Bylo by možné snížení nezaměstnanosti podpořit radikálním zvýšením finančních prostředků, ale vzhledem k aktuálnímu vývoji nezaměstnanosti takové zvýšení nepovažuji za opodstatněné. Současně je potřeba brát v úvahu, že se jedná o omezené zdroje, proto není možné neúčelně navrhovat rapidní zvýšení výdajů. Zatímco v letech 2007 – 2011 docházelo zpravidla k významným změnám ve financování APZ, mnou navržený rozpočet navazuje na výši výdajů z minulého roku. Navrhuji, aby rozpočty v následujících letech zachovávaly nastavenou kontinuitu, pokud nedojde k výrazným změnám, které by znamenaly zvyšování počtu uchazečů v evidenci.

Tabulka 17: Návrh APZ v tis. Kč

Nástroj / Období	2011	2012		
		1. pololetí	2. pololetí	celkem
VPP	9 435	5 081	4 038	9 119
SÚPM	9 133	5 621	4 128	9 749
SÚPM – SVCČ	1 848	1 596	1 218	2 814
CHPD a CHPM	281	654	654	1 308
CHPM SVCČ	131	119	119	238
Rekvalifikace (včetně ESF)	7 382	4 808	3 239	8 047
VPP ESF	7 633	4 827	3 321	8 148
SÚPM ESF	4 383	1 926	2 989	4 915
Provozní náklady CHPD a CHPM a CHPM SVCČ	4 604	2 458	2 458	4 916
Ostatní	1 599	876	1 251	2 127
Celkem	46 429	27 966	23 415	51 381

Zdroj: Vlastní zpracování

V důsledku změny výše vynaložených prostředků na APZ by mělo v meziročním srovnání dojít ke zvýšení počtu vytvořených pracovních míst o 70. Zvýší se i počet osob zařazených do rekvalifikačních kurzů, což by při současné úspěšnosti umísťování po zařazení do rekvalifikace znamenalo meziroční zvýšení o 43 umístěných uchazečů. Předpokládám, že se v důsledku poskytování příspěvku na zapracování v maximální výši podaří umístit několik absolventů, ale je zde závislost na ochotě zaměstnavatelů

přijímat tyto jednotlivce, proto není možné jednoznačně určit kolik absolventů se v roce 2012 podaří umístit tímto způsobem.

Tabulka 18: Návrh APZ z hlediska pracovních míst a počtu rekvalifikací

Nástroj / Období	2011	2012		
		1. pololetí	2. pololetí	celkem
VPP	208	112	89	201
SÚPM	208	128	94	222
SÚPM – SVČ	44	38	29	67
CHPD a CHPM	6	11	11	22
CHPM SVČ	3	2	2	4
VPP ESF	223	141	97	238
SÚPM ESF	66	29	45	74
Rekvalifikace (včetně ESF)	880	573	386	959
Celkem bez rekvalifikací	758	461	367	828

Zdroj: *Vlastní zpracování*

4 Předpoklady a harmonogram realizace

Zde předkládám seznam opatření pro realizaci návrhů:

1. Sestavení plánu pro aktuální rok
2. Pravidelné monitorování poptávky na trhu práce
3. Získání finančních prostředků a jejich rozdělení
4. Návrh plánu rekvalifikací
5. Umísťování uchazečů na VPP
6. Aktivně vyhledávat spolupráci se zaměstnavateli při realizaci CHPM a CHPD
7. Poskytnutí finančního příspěvku na zahájení SÚPM SVČ
8. Koordinace činností s městskými úřady
9. Realizace informačních akcí pro žáky vyšších ročníků druhého stupně základní školy
10. Aktivní vyhledávání vhodných míst pro OZP
11. Zpětné vyhodnocování účelnosti vynaložených prostředků

Tabulka 19: Harmonogram opatření pro rok 2012

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												

Zdroj: *Vlastní zpracování*

Závěr

Ve své diplomové práci jsem předložil návrhy, které by měly přispívat ke snižování nezaměstnanosti v okrese Zlín. Nejdříve bylo nutné provést analýzu nezaměstnanosti v této oblasti podle jednotlivých skupin obyvatelstva, abych mohl identifikovat hlavní problémy tohoto regionu. První část návrhů se zaměřuje na investiční akce, které vždy budou působit na snižování množství lidí bez práce. Další část návrhů se zaměřuje na ohrožené skupiny na trhu práce.

S příchodem ekonomické krize došlo v tomto okrese k rapidnímu úbytku volných pracovních míst, přičemž ani po zlepšení situace a poklesu míry nezaměstnanosti se počet volných pracovních míst výrazně nezvýšil. Z hlediska věku je v okrese evidováno velké množství uchazečů ve věku nad 50 let, kteří jsou tradiční ohroženou skupinou. Umísťování těchto osob na trhu práce je často velmi složité. Dále je registrováno velké množství uchazečů do 24 let, což ale přímo souvisí s problematikou absolventů. V okrese se nachází vysoký počet lidí bez práce, kteří jsou evidováni dlouhodobě. Na konci roku 2011 bylo 34,6 % uchazečů z celkového počtu registrováno déle než rok. Během posledních tří let dochází k nárůstu uchazečů, kteří jsou bez práce déle než 24 měsíců o 78,8 %. Tato skutečnost představuje výhledově obrovský problém, protože během nezaměstnanosti dochází ke ztrátě původní kvalifikace a umístění dlouhodobě evidovaných uchazečů je zpravidla velmi složité.

Při analyzování nezaměstnanosti absolventů na tomto trhu práce jsem zjistil, že podíl absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných byl ve všech 60-ti měsících sledovaného období vyšší než podíl těchto uchazečů v rámci celé České republiky. Z tohoto důvodu považuji za nutné se problematikou této skupiny zabývat. Po zlepšení situace na trhu práce dochází ke snižování celkového počtu uchazečů v evidenci, ale nedochází současně ke snižování počtu absolventů, kde došlo pouze k minimálnímu meziročnímu poklesu. V evidenci kontaktních pracovišť v okrese je stále o 83 % lidí bez praxe více než v roce 2007. Okresní trh práce trápí i vysoká nezaměstnanost osob zdravotně postižených. Ve všech 60 měsících sledovaného období byl podíl těchto uchazečů na celkovém počtu vyšší než průměrný podíl v České republice. Tato skupina v současné době tvoří skoro 15 % všech evidovaných a její umísťování je velmi složité, protože zaměstnavatelé zpravidla nejeví zájem o zaměstnávání osob se

zdravotním postižením. Významným problémem tohoto okresního trhu práce jsou oblasti Brumov – Bylnice a Valašské Klobouky, kde je tradičně vysoká nezaměstnanost. V těchto oblastech je malý počet pracovních míst a současně špatná dopravní dostupnost, která by umožňovala dojíždění za prací do jiných oblastí okresu.

V první části návrhů jsem se zaměřil na investiční akce. Navrhuji dokončit výstavbu lokální průmyslové zóny Lukov již v prvním pololetí roku 2012. Očekávám, že dokončení této zóny přinese 30 nových pracovních míst. Doporučuji maximálně podporovat vznikání nových průmyslových zón v problematických oblastech okresu, kde je vysoká nezaměstnanost. Navrhuji co nejrychleji dokončit Vědeckotechnický park ICT a předpokládám, že v důsledku této investice vznikne 200 nových pracovních míst a bude docházet ke snižování nezaměstnanosti absolventů.

V letech 2012 – 2013 navrhuji vybudovat muzeum automobilů, novou expozici v ZOO Zlín – Lešná a rekonstrukci obchodního domu Prior. Tyto investiční akce by měly přinést 115 – 140 nových pracovních míst. Dále navrhuji opravu Mariánského náměstí ve Štíplě, rekonstrukci centra Zlína, rekonstrukci kuchyně a jídelny v základní škole na Okružní ulici ve Zlíně a regeneraci sídliště v Malenovicích. V důsledku všech navrhovaných investičních akcí v letech 2012 – 2013 vznikne 360 – 415 pracovních příležitostí. Očekávám i výrazný nepřímý vliv na tvorbu nových pracovních míst a současně přínos pro rozvoj celé oblasti. Odhadovaná investiční náročnost je 619 mil. Kč a je zřejmé, že doba dokončení je závislá na poskytnutých finančních prostředcích.

V další části návrhů jsem se zaměřil na zlepšení situace ohrožených skupin. Osoby nad 50 let navrhuji v případě špatného psychického stavu zařazovat na individuální psychologické poradenství. Doporučuji zaměřit se na nepřímou podporu aktivní politiky zaměstnanosti, která by zahrnovala různé formy poradenství a vyhledávání pracovních pozic na částečný úvazek, aby se tito lidé nepřesunuli do pasivity. V některých případech navrhuji přímou podporu ve formě rekvalifikací nebo společensky účelných pracovních míst. U dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů doporučuji zařazování na veřejně prospěšné práce, či postupné snižování sociálních dávek. Pro nabourávání nelegálního zaměstnávání považuji za vhodné pokračovat v projektu Donez. Dlouhodobě jsou v evidenci často i lidé z odlehlých oblastí. Věřím, že je možné je

umístit s pomocí příspěvku na dopravu, proto navrhuji oslovovat zaměstnavatele s nabídkou této možnosti.

Absolventům je důležité zdůrazňovat drastický dopad pasivního chování v tomto období na jejich lidský kapitál. Považuji za vhodné, aby se informační a poradenské středisko více zaměřilo na základní a střední školy a dále navrhuji zvyšovat množství praxe na středních školách. Věřím, že lze absolventy umísťovat prostřednictvím příspěvku na zapracování, proto ho u absolventů doporučuji poskytovat v maximální možné výši. Pro zdravotně postižené osoby navrhuji vybírat pozice vhodného typu, které budou přednostně nabídnuty těmto uchazečům. Současně je vhodné uplatňovat u těchto osob individuální přístup. Aktivní vyhledávání spolupráce s malými firmami by podle mého názoru v dalších letech významně zvýšilo tvorbu chráněných pozic. Předpokládám, že všechny uvedené opatření pomohou uchazečům v problémových skupinách při umísťování na trhu práce a přispějí ke snížení míry nezaměstnanosti.

Poslední vývoj míry nezaměstnanosti byl příznivý, ale v ohrožených skupinách je stále velké množství uchazečů o práci. Podle mého názoru byly prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti v minulém roce velmi nízké. Mnou navrhovaný rozpočet na rok 2012 počítá s meziročním zvýšením prostředků o 10,7 %, což vzhledem k velkým změnám financování v minulých obdobích považuji za přijatelné. V rámci jednotlivých položek navrhuji i v souladu s předchozími doporučeními rapidní zvýšení výdajů na vznik chráněných pozic, protože ve sledovaném období docházelo meziročně zpravidla k poklesu tvorby těchto míst. Navrhuji zvýšení prostředků pro společensky účelná pracovní místa a zvýšení počtu rekvalifikací, protože je považuji za důležité nástroje pro umísťování uchazečů. Pokud nedojde k výrazné změně situace na trhu práce, je vhodné, aby nedocházelo k velkým výkyvům ve financování a rozpočty zachovávaly nastavenou kontinuitu. Při navrhovaném zvýšení rozpočtu by se mělo podařit do konce roku 2012 umístit alespoň o 113 uchazečů více než v minulém roce.

Věřím, že v důsledku všech navrhovaných opatření se podaří nezaměstnanost v okrese snížit již do konce roku 2012. Některé z těchto doporučení se však budou ve větší míře projevovat až po delším časovém období, ale jejich vliv na snižování nezaměstnanosti v tomto okrese může být velmi výrazný.

Seznam literatury

Publikace

- [1] BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-807-3802-455.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] FUCHS, Kamil a TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. 2. upr. vyd. Praha: Ekopress, 2005, 347 s. ISBN 80-861-1994-7.
- [5] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008, 145 s. ISBN 978-807-3685-225.
- [6] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, 696 s. ISBN 978-807-4000-065.
- [7] NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1.
- [8] SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-802-0505-903.
- [9] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 515 s. ISBN 978-807-3574-789.

Internetové zdroje

- [10] Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 23.1.2012 [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zames/t/dotace/apz>
- [11] Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

- [12] FUKSOVÁ, Jana. Ve Zlíně roste vědecký komplex za stovky milionů korun. *Idnes.cz* [online]. 17.1.2012 [cit. 2012-05-05]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/ve-zline-roste-vedecky-komplex-za-stovky-milionu-korun-pj0-/domaci.aspx?c=A120117_1717534_zlin-zpravy_sot
- [13] GOLA, Petr. Nezaměstnanost v EU meziročně klesla. *Finexpert.cz: osobní finance* [online]. 19.8.2011 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/nezamestnanost-v-eu-mezirocne-klesla>
- [14] Měsíční statistiky nezaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [15] Nezaměstnanost mladých v Evropě: Čísla která šokují. *Kurzy.cz* [online]. 15.2.2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z: <http://zpravy.kurzy.cz/308889nezamestnanost-mladych-v-evrope-cisla-ktera-sokuji/>
- [16] Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *MPSV* [online]. 25.2.2010 [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolve nce/ins_prava/
- [17] Okres Zlín. *Český statistický úřad* [online]. 26.3.2012 [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_zlin
- [18] Projekt: „Vzdělávejte se!“. *MPSV* [online]. 2010 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se
- [19] Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *MPSV* [online]. 2011 [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispevekn podporu>
- [20] Regionální individuální projekty ESF. *MPSV* [online]. 13.2.2012 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/regionalni_individualni_projekty
- [21] Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

- [22] Unemployment rate, annual average, by sex and age groups. *Eurostat* [online]. 2.4.2012 [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en
- [23] Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups. *Eurostat* [online]. 2.4.2012 [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en
- [24] Unemployment statistics. *Eurostat* [online]. 1.3.2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
- [25] V Lukově dokončují průmyslovou zónu. *Firemní partner* [online]. 25.4.2012 [cit. 2012-05-05]. Dostupné z: <http://www.firemnipartner.cz/zlin/clanek.php?clanek=967>
- [26] Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
- [27] Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990. *Český statistický úřad* [online]. 13.1.2005 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)
- [28] Vzdělávejte se pro růst!. *MPSV* [online]. 26.8.2011 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~
- [29] Zaměstnávání cizích státních příslušníků. *MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl

Zdroje ÚP

- [30] *10 let činnosti*. Úřad práce ve Zlíně, 2000.
- [31] TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2007*. Úřad práce ve Zlíně, 2008.
- [32] TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008*. Úřad práce ve Zlíně, 2009.

- [33] TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009*. Úřad práce ve Zlíně, 2010.
- [34] TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010*. Úřad práce ve Zlíně, 2011.
- [35] TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011*. Úřad práce České republiky - krajská pobočka ve Zlíně, 2012.

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAIRU	míra nezaměstnanosti nezvyšující inflaci
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba zdravotně postižená
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatná výdělečná činnost
TH	technicko-hospodářský
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotní postižení

Seznam obrázků

Obrázek 1: Dánský model flexicurity	32
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Nabídka práce	17
Graf 2: Poptávka po práci	18
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	19
Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost	24
Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost	25
Graf 6: Krátkodobá Phillipsova křivka	27
Graf 7: Posun krátkodobé Phillipsovy křivky	29
Graf 8: Meziroční srovnání míry nezaměstnanosti zemí EU za červen	36
Graf 9: Počet uchazečů a počet volných míst v ČR	39
Graf 10: Vývoj míry nezaměstnanosti	41
Graf 11: Vývoj počtu volných míst	43
Graf 12: Nezaměstnanost podle pohlaví k 31.12.	45
Graf 13: Průměrný počet dní evidence uchazečů	50
Graf 14: Vývoj podílů absolventů na celkovém počtu uchazečů	51

Seznam tabulek

Tabulka 1: Roční průměry nezaměstnanosti států Evropské unie v procentech.....	34
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v ČR k 31.12.....	38
Tabulka 3: Volná pracovní místa k 31.12.....	42
Tabulka 4: Průměrný počet uchazečů na jedno volné místo	44
Tabulka 5: Počet uchazečů podle věku.....	46
Tabulka 6: Počet uchazečů podle vzdělání	47
Tabulka 7: Volná pracovní místa podle požadovaného vzdělání	48
Tabulka 8: Struktura uchazečů podle délky evidence	49
Tabulka 9: Počet absolventů a mladistvých.....	50
Tabulka 10: Počet osob zdravotně postižených.....	52
Tabulka 11: Počet evidovaných cizinců v okrese.....	52
Tabulka 12: Náklady na PZ v tis. Kč.....	53
Tabulka 13: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ.....	59
Tabulka 14: Počet vytvořených pracovních míst podle nástrojů.....	59
Tabulka 15: SWOT analýza.....	60
Tabulka 16: Přehled investičních akcí	67
Tabulka 17: Návrh APZ v tis. Kč	75
Tabulka 18: Návrh APZ z hlediska pracovních míst a počtu rekvalifikací	76
Tabulka 19: Harmonogram opatření pro rok 2012	77

Seznam příloh

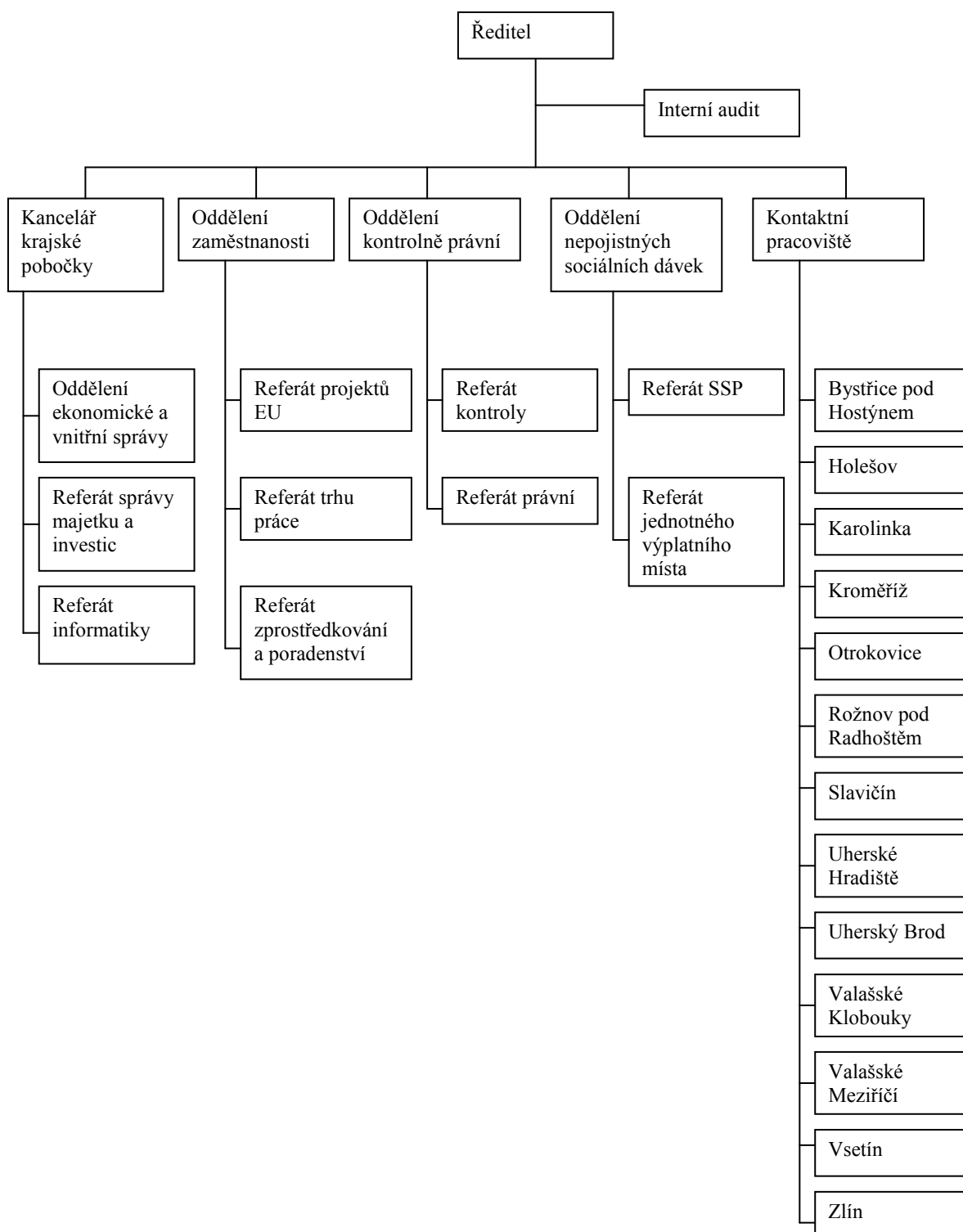
Příloha č. 1: Organizační struktury

Příloha č. 2: Pracovní náplň oddělení a referátů krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně

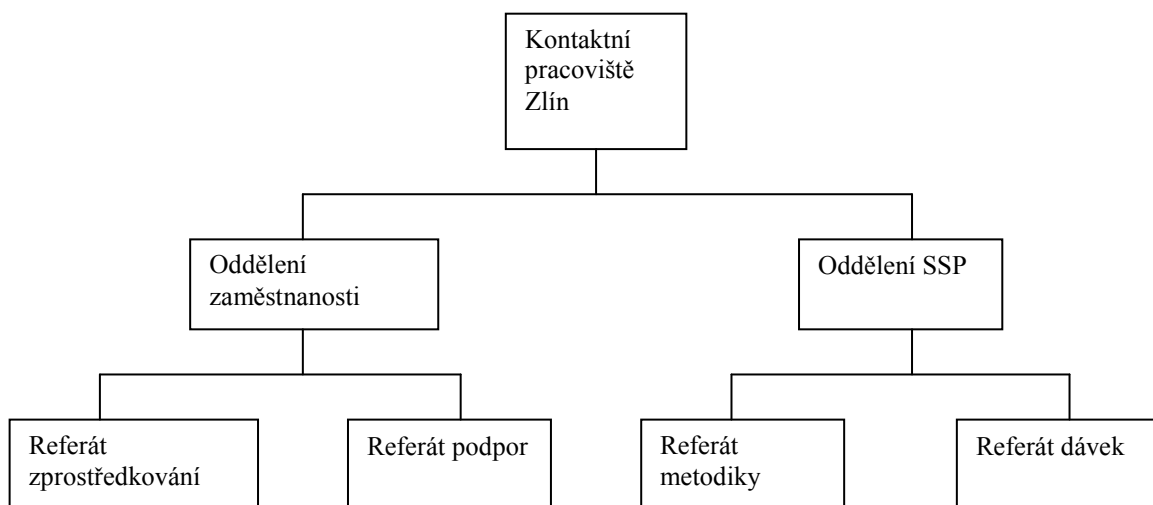
Příloha č. 3: Rekvalifikace v okrese Zlín za rok 2011

Příloha č. 1: Organizační struktury

Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně



Kontaktní pracoviště Zlín



Příloha č. 2: Pracovní náplň oddělení a referátů krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně

Oddělení ekonomické a vnitřní správy

Hlavní činnost tohoto organizačního celku je zajištění financování krajské pobočky a kontaktních pracovišť. Oddělení dále zajišťuje vedení účetnictví krajské pobočky a některých kontaktních pracovišť. Pod tento organizační celek spadá i veškerá personální činnost.

Referát správy majetku a investic

Tato organizační jednotka patří k nejmenší v rámci krajské pobočky a tvoří ji pouze 3 zaměstnanci. Hlavním náplní tohoto referátu je plynulé zajišťování správy objektů. Jedná se především o činnosti pravidelné údržby. Referát má na starosti i bezpečnost objektů, které se nacházejí v územním obvodu.

Referát informatiky

Tento útvar má na starosti informační technologie krajské pobočky a poskytuje poradenství v této oblasti. Z hardwarových řešení zajišťuje správu sítí a serverů celého subjektu. Navrhuje výpočetní techniku do kanceláří a realizuje její zprovoznění a instalaci. Některá softwarová řešení navrhuje a realizuje krajská pobočka, ale v současné době se využívají i centrální řešení pro celou Českou republiku. U centrálních řešení zajišťuje referát instalaci těchto programů a lokální správu. V případě potřeby zajišťuje zaškolení zaměstnanců na konkrétní software.

Referát projektů EU

Referát projektů EU patří k menším organizačním jednotkám krajské pobočky a tvoří ho 7 zaměstnanců. Hlavním úkolem tohoto referátu je soustavná realizace projektů Evropského sociálního fondu.

Referát trhu práce

Referát trhu práce je největší organizační jednotka krajské pobočky a tvoří ji 34 zaměstnanců. Zabývá se monitorováním trhu práce, zjišťováním volných pracovních

míst a podporováním vzniku nových pracovních míst. Referát trhu práce má dále na starosti udělování pracovního povolení cizincům.

Referát zprostředkování a poradenství

Referát zprostředkování a poradenství se zaměřuje především na jednání s uchazeči o zaměstnání. Vede evidenci nezaměstnaných a snaží se pro ně zajistit odpovídající pracovní místo. Dále má na starosti přidělování rekvalifikací jednotlivým uchazečům o zaměstnání. Zaměstnanci tohoto oddělení vyřizují i žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Referát kontroly

Referát kontroly zaměstnává v současné době 6 kontrolorů a vedoucího této organizační jednotky. Hlavní náplní tohoto referátu je provádění kontrol na porušení pracovněprávních předpisů. Většina kontrol je v současné době zaměřována na odhalování práce na černo.

Referát právní

Hlavní činnost této organizační jednotky vytváří 9 právníků z celkových 13 zaměstnanců této organizační jednotky. Úkolem tohoto celku je zastupování Úřadu práce při vedení soudních sporů.

Referát státní sociální podpory

V rámci krajské pobočky tvoří tuto organizační jednotku pouze jeden zaměstnanec, ale další zaměstnanci jsou rozptýleni po jednotlivých kontaktních pracovištích. Hlavní činnost tohoto referátu je evidence vyplácených sociálních dávek a poskytování poradenství v oblasti státní sociální podpory.

Referát jednotného výplatního místa

Tato organizační jednotka se zaměřuje na vyřizování žádostí o přidělení dávek státní sociální podpory. Činnost tohoto referátu tvoří v současné době 3 zaměstnanci.

Příloha č. 3: Rekvalifikace v okrese Zlín za rok 2011

Název rekvalifikace	Počet zařazených uchazečů
Administrativní pracovník	28
Administrátor www serveru	12
Cukrářské práce	1
Svařování (ČSN EN 287 - 1 135 P)	3
Florista	1
Instruktor fitcentra	2
Kovoobráběčské práce	1
Kuchařské práce	1
Lepení autofolií (bez demontáže skel z vozu)	1
Masér nelékařská zdravotnická povolání	5
Masér pro sportovní a rekondiční masáže s působností mimo oblast zdravotnictví	8
Mzdové účetnictví	14
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	24
Obsluha CNC	18
Obsluha motorové pily, včetně kácení	5
Obsluha motorového vysokozdvížného vozíku bez ŘP	1
Obsluha motovozíku	6
Obsluha osobního počítače	135
Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL-Start, v rozsahu 80 vyučovacích hodin)	47
Obsluha osobního počítače (se zaměřením na program AutoCAD)	21
Obsluha osobního počítače (v rozsahu 80 hod. teoret.výuky)	54
Opravař obuvi a kožedělného zboží	1
Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže	4
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách - osobní asistence	7
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách - pečovatelská činnost	14
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách - přímá obslužná činnost	65
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách - základní výchovná - neped.činnost	4
Pracovník grafického studia (v rozsahu 103 vyučovacích hodin)	3
Pracovnice/pracovnice grafického studia	12
Prodavačské práce	2
Profesní průkaz C	1
Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu D	1
Řidičské oprávnění skupina B	7
Řidičské oprávnění skupina C	6
Řidičské oprávnění skupina C+E	1
Řidičské oprávnění skupiny B	4
Sanitář pro lázně a léčebnou rehabilitaci	2
Skladník	10

Skladový logistik	1
Správce počítačové sítě	11
Stříhání a kosmetická úprava psů	1
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	86
Údržba veřejné zeleně	4
Vazba a aranžování květin	3
Vodoinstalatérské a topenářské práce	1
Vst.škol.dle vyhl.č.156/2008 Sb.pro získ.průk.prof.způsob.řidiče sk.D	6
Vstup.škol.dle vyhl.č.156/2008 Sb.pro získ.průk.prof.způs.řid.z C na D,D na C	2
Vstup.škol.dle vyhl.č.156/2008 Sb.pro získ.průk.prof.způs.řidi.sk.C	19
Vstupní školení k získání profesního průkazu na nákladní automobil	2
Všeobecný sanitář	1
Výuka obsluhy technických zařízení - elektrovozík a motovozík s ŘP	33
Výuka obsluhy technických zařízení - motovozík bez ŘP	12
Výuka obsluhy technických zařízení-elektrovozík bez ŘP	4
Základní kurz obsluhy stavebních strojů	2
Svařování (ZK141 8-nerez)	12
Svařování (ZK 111 1.1)	8
Svařování (ZK 135 1.1)	32
Svařování (ZK 311 1.1)	2
Základy obsl. osob. počítače (dle osnov ECDL-Start, v rozsahu 40 vyuč. hodin)	5
Základy podnikání	58
Zedník (36-020-H)	3
Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H)	1
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C	26
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C+E	6
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny D	6
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny T	1
Celkem	880